

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Srovnání zkušeností zaměstnanců s využíváním home office v České republice a USA

The Comparison of Employees Experience with Using Home Office in the Czech Republic and the USA

STUDIJNÍ PROGRAM

Projektové řízení inovací

VEDOUCÍ PRÁCE

Ing. Martin Šikýř, Ph.D.

NOVÁKOVÁ

MICHAELA

2022



ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: **Nováková** Jméno: **Michaela** Osobní číslo: **478774**
Fakulta/ústav: **Masarykův ústav vyšších studií**
Zadávací katedra/ústav: **Institut manažerských studií**
Studijní program: **Projektové řízení inovací**

II. ÚDAJE K DIPLOMOVÉ PRÁCI

Název diplomové práce:

Srovnání zkušeností zaměstnanců s využíváním home office v České republice a USA

Název diplomové práce anglicky:

The Comparison of Employees' Experience with Using Home Office in the Czech Republic and the USA

Pokyny pro vypracování:

CÍL: Cílem práce je prozkoumat využívání home office zaměstnanci v České republice a USA, posoudit a porovnat podmínky, přínosy a problémy home office z pohledu zaměstnanců, určit možné příležitosti pro zlepšení a navrhnout vhodná řešení.

PŘÍNOS: Přínosem práce je srovnání různých podmínek využívání home office a návrh vhodných opatření pro úspěšné využívání home office zaměstnanci i zaměstnavateli.

OSNOVA: 1. Úvod; 2. Teoretická část - pojetí a využití home office; 3. Praktická část - vyhodnocení vlastního šetření, návrhy řešení; 4. Závěr.

Seznam doporučené literatury:

ARMSTRONG, M., TAYLOR, S. Řízení lidských zdrojů. Moderní pojetí a postupy. Praha: Grada Publishing, 2015.
DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. Řízení lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck, 2012.
HORVÁTHOVÁ, P., BLÁHA, J., ČOPÍKOVÁ, A. Řízení lidských zdrojů. Nové trendy. Praha: Management Press, 2016.
KUČÍREK, J. a kol. Aplikovaná psychologie: vybraná témata. Praha: Grada Publishing, 2017.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) diplomové práce:

Ing. Martin Šikýř, Ph.D. Masarykův ústav vyšších studií ČVUT v Praze

Jméno a pracoviště druhé(ho) vedoucí(ho) nebo konzultanta(ky) diplomové práce:

Datum zadání diplomové práce: **05.01.2022**

Termín odevzdání diplomové práce: **28.04.2022**

Platnost zadání diplomové práce: _____

Ing. Martin Šikýř, Ph.D.
podpis vedoucí(ho) práce

Ing. Dagmar Skokanová, Ph.D.
podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry

prof. PhDr. Vladimíra Dvořáková, CSc.
podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

Diplomantka bere na vědomí, že je povinna vypracovat diplomovou práci samostatně, bez cizí pomoci, s výjimkou poskytnutých konzultací. Seznam použité literatury, jiných pramenů a jmen konzultantů je třeba uvést v diplomové práci.

Datum převzetí zadání

Podpis studentky

NOVÁKOVÁ, Michaela. *Srovnání zkušeností zaměstnanců s využíváním home office v České republice a USA*. Praha: ČVUT 2022. Diplomová práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou diplomovou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: 28. 04. 2022

Podpis:

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala mému vedoucímu diplomové práce, Ing. Martinu Šikýřovi, Ph.D., za jeho cenné rady, odborné konzultace a vstřícný přístup. Rovněž děkuji všem respondentům, kteří se podíleli na mém dotazníkovém šetření a pomohli mi získat reprezentativní vzorek respondentů. Mé poslední poděkování směřuje za mou rodinou a přáteli, kteří mě vždy ve všem podporovali a se vším pomáhali.

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá srovnáním zkušeností zaměstnanců s využíváním práce z domova v České republice a ve Spojených státech amerických. Teoretická část vymezuje pojmy jako flexibilní formy zaměstnávání, práce na dálku, a home office v době pandemie koronaviru, a to z pohledu České republiky i Spojených států amerických. Praktická část je věnována analýze dotazníkového šetření zaměřeného na využívání práce z domova zaměstnanci v ČR a v USA. Na základě výsledků šetření jsou vypracovány návrhy a doporučení pro zavádění home office zaměstnavateli.

Klíčová slova

Home office, koronavirus, práce z domova, práce na dálku, telework, USA.

Abstract

This diploma thesis is about usage of home office. The theoretical part focuses mainly on law requirements of home office in the Czech Republic, working from home and on usage of home office during the covid-19 pandemics in the Czech Republic and the United States of America as well. The practical part is analyzing data collected by surveying employees in the Czech Republic as well as in the United States of America. Based on the collected data recommendations for employers about implementing home office are made.

Key words

Home office, coronavirus, working from home, telework, USA.

Obsah

Úvod	5
1 Flexibilní formy zaměstnávání	7
1.1 Druhy flexibilních forem zaměstnávání.....	7
1.2 Právní úprava flexibilních pracovních režimů a práce z domova	8
1.3 Otázka bezpečnosti home office	11
1.4 Tipy a triky pro fungující home office	12
2 Práce na dálku	14
2.1 Podoby práce na dálku.....	15
2.1.1 Homeworking.....	15
2.1.2 Teleworking.....	16
2.1.3 Home office	18
2.2 Historie práce z domova.....	19
2.2.1 Domácí kancelář	19
2.2.2 Mobilní kancelář	20
2.2.3 Virtuální kancelář.....	21
2.2.4 Budoucnost práce z domova	22
2.3 Výhody a nevýhody práce z domova.....	23
2.3.1 Výhody a nevýhody práce z domova z pohledu zaměstnance	24
2.3.2 Výhody a nevýhody práce z domova z pohledu zaměstnavatele	26
3 Home office v době pandemie koronaviru	27
3.1 Práce z domova a covid-19 v rámci České republiky	28
3.2 Práce z domova a covid-19 v rámci USA	29
4 Dotazníkové šetření ohledně využití home office	34
5 Home office v České republice	35
5.1 Respondenti dotazníkového šetření v ČR.....	35
5.2 Výsledky dotazníkového šetření v ČR.....	37
5.3 Shrnutí dotazníkového šetření v ČR	44
6 Home office v USA.....	47
6.1 Respondenti dotazníkového šetření v USA.....	47
6.2 Výsledky dotazníkového šetření v USA.....	49

6.3	Shrnutí výsledků dotazníkového šetření v USA	58
7	Porovnání výsledků	62
8	Návrhy a doporučení	66
	Závěr	71
	Seznam použité literatury	73
	Seznam obrázků	78
	Seznam tabulek	80
	Příloha – dotazník	81

Úvod

Diplomová práce se zabývá tématem home office neboli práce z domova. Tento fenomén se pravděpodobně nejvíce prosadil v posledních dvou letech, kdy celý svět zasáhla pandemie viru covid-19, kvůli čemuž museli mnozí zaměstnavatelé uzavřít kanceláře a přejít právě na režim práce z domova.

Práce z domova se kvůli pandemii viru covid-19 uplatňovala více méně po celém světě. Díky osobní zkušenosti tato práce nabízí srovnání využití práce z domova v ČR a USA a tím reprezentuje potenciálně rozdílné přístupy s ohledem na odlišnou legislativu, pracovní příležitosti, životní styly a další ovlivňující faktory. Výsledky dotazníkového šetření mohou být užitečné pro další studie, případně pro zaměstnavatele, kteří se získanými daty mohou inspirovat při rozhodování o zavádění home office.

Cílem diplomové práce je prozkoumat využívání home office zaměstnanci v České republice a ve Spojených státech amerických, posoudit a porovnat podmínky, přínosy a problémy home office z pohledu zaměstnanců, určit možné příležitosti pro zlepšení a navrhnout vhodná řešení.

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části práce seznamuje s pojmy, jakou jsou flexibilní formy zaměstnávání v České republice, druhy prací na dálku, výhody a nevýhody využívání práce z domova z pohledů zaměstnanců a zaměstnavatelů a také s mírou využití home office v České republice v průběhu pandemie koronaviru. Mimo jiné se teoretická část věnuje právnímu rámci ohledně home office ve Spojených státech amerických a také jeho využívání v průběhu pandemie.

Praktická část se zabývá vyhodnocením vlastního dotazníkového šetření zaměřeného na zaměstnance z ČR a z USA. Nejdříve práce seznamuje čtenáře s detaily dotazníkového šetření, následně se získanými daty ohledně využití home office v rámci České republiky, a i Spojených států amerických. V neposlední řadě se práce zabývá výsledky šetření a komparací dat z jednotlivých zemí, na základě čehož jsou vytvořeny návrhy a doporučení pro zaměstnavatele.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Flexibilní formy zaměstnávání

Jak uvádí Dvořáková a kol. (2007, s. 205–206), v minulosti byly přístupy k organizaci práce zavedené např. Taylorem či Fordem zaměřené na ztotožňování lidské práce s prací stroje. Pracovníci v tomto případě byli bráni jako stroje, které jsou užitečné na plnění práce. Klasický byl detailně stanovený postup práce, normy stanovující výkon, daný rytmus práce apod. V průběhu let se tento přístup ale naštěstí změnil s tím, že se začalo více dbát na fyziologii práce, psychologii práce a její hygienu. V současnosti ovlivňuje koncepci práce zejména vysoká konkurence na světovém trhu, vývoj informačních technologií, ale i nedávná světová pandemie viru Covid-19. Díky novým vynálezům a tlaku konkurence je tak zaměstnanec schopný svou práci vykonávat z různých míst. V následujících podkapitolách jsou blíže vymezeny takzvané flexibilní formy zaměstnávání, do kterých můžeme práci vykonávanou mimo pracoviště zaměstnavatele zařadit.

1.1 Druhy flexibilních forem zaměstnávání

Flexibilní, někdy také atypické formy zaměstnávání, se dle Dvořákové a kol. (2007, s. 226) mohou projevovat jak v délce, tak i v umístění pracovní doby s tím, že se často jedná o kombinaci těchto dvou faktorů. Kromě toho nové formy zaměstnávání vyvíjejí vysoký nátlak a nároky na osobnost pracovníků, a to zejména v oblasti znalostí a dovedností, ale také na sílu jejich osobnosti (Nový, Surynek a kol. 2006, s. 235). Z toho vyplývá, že jsou na pracovníka kladeny nároky na jeho schopnost se umět dobře orientovat, obstát v neznámém a komplikovaném prostředí a překonávat překážky a nástrahy v novém světě práce. Na jednotlivce mohou vyvíjet tlak i makroekonomické či sociální faktory, kterými jsou např. globalizace, rostoucí nezaměstnanost, zvyšující se počet přistěhovalců či stárnutí obyvatelstva (Bedrnová, Nový a kol. 2007, s. 593).

Dle Hůrky (2010) se mezi flexibilní formy zaměstnávání řadí zejména:

- pracovní poměr na dobu určitou,
- flexibilní pracovní doba,
- sdílená práce,
- kratší pracovní doba,
- agenturní zaměstnávání,
- konto pracovní doby,
- právní vztahy založené dohodami konanými mimo pracovní poměr,
- distanční práce (homeworking, teleworking),
- atd.

1.2 Právní úprava flexibilních pracovních režimů a práce z domova

Veškeré informace upravující právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a s tím související podmínky je možné nalézt v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce). Zákoník práce specifikuje úpravu pracovní doby, diskriminaci na pracovišti, kolektivní smlouvy, rozvržení pracovní doby, pojmy jako pružné rozvržení pracovní doby či konto pracovní doby a další.

Pracovní smlouva dle § 34 odst. 1b zákoníku práce musí obsahovat místo či místa výkonu práce, na kterých má být práce vykonávána. Flexibilní pracovní režimy jsou v zákoníku práce upraveny od roku 2006 a zaměstnavatelé jsou zodpovědní za to, jak a za jakých podmínek budou flexibilní pracovní úvazky poskytovány (Formánková, 2011, s. 80). První flexibilní formou práce byla práce z domova neboli homeworking, která se využívala zejména v textilním průmyslu, průmyslu skla nebo bižuterie, kdy bylo možné šít textilie či vyrábět šperky z pohodlí domova. Homeworking byl využíván také pracujícími matkami na mateřské dovolené, či těmi, kteří pečovali o své blízké.

Pracovněprávní vztahy zaměstnanců nepracujících na pracovišti zaměstnavatele jsou v současnosti regulovány v § 317 zákoníku práce, kde je uvedeno, že za a) zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele sjednanou práci v pracovní době, kterou si rozvrhuje dle svého uvážení, a to tím způsobem, že úprava rozvržení pracovní doby, prostojů a ani přerušování práce, které je způsobeno nepříznivými povětrnostními vlivy, se na něj nevztahuje.

Zákoník práce také uvádí, že:

„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.“

Z toho tedy vyplývá, že při zachování povahy sjednané práce může zaměstnanec svou práci vykonávat odkudkoliv.

V roce 2016 byla dokonce představena novela zákoníku práce upravující podmínky pro home office, která však neprošla zákonodárným procesem Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR. V současnosti je možné, aby si zaměstnavatelé nastavili podmínky pro

home office flexibilně, dle svých potřeb a nemusí se obávat nové povinnosti bránit sociální izolaci zaměstnanců, kteří pracují z domova. Jednou ze změn, která byla součástí novely byla například povinnost ze strany zaměstnavatele hradit náklady zaměstnance související s home office. Tyto náklady nesměly být zahrnuty ve mzdě ani v odměně z dohod. Náhrada by nebyla nutná, pokud je home office využito výjimečně.

Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem pracujícím doma musí být uzavřena dohoda, která vymezuje konkrétní místo výkonu práce v režimu home office – např. pracovna v přízemí, místnost o rozměrech 4x4 metry, nebo více míst, které bude zaměstnanec při vykonávání práce pro zaměstnavatele vykonávat. Zaměstnavatel může výslovně povolit či zakázat výkon práce v režimu home office na jiném místě, než je v místě bydliště. Zaměstnanec tak nemá dovoleno bez předchozího oznámení a schválení zaměstnavatelem měnit místo výkonu práce v režimu home office. V případě, že by došlo k úrazu na místě, které nebylo zaměstnavatelem sjednáno a schváleno, nepovažovalo by se to za úraz pracovní (Brůha a kol., 2021, s. 314).

Dalším důležitým bodem, který se musí brát v potaz je část zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy č. 309/2006 Sb., zahrnující bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Jelikož musí být závislá práce vykonávána na náklady zaměstnavatele, musí mít zaměstnanec k dispozici příslušné technické vybavení a služby. Je důležité mít stanovené podmínky pro využití majetku či služeb poskytnutých zaměstnavatelem v pracovní smlouvě, případně v jejím dodatku. Proto je doporučeno vytvořit vnitřní předpis, který upozorňuje na rizika a zahrnuje závazné postupy týkající se práce z domova.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je blíže specifikována zejména v § 101 a 102 zákoníku práce. Zaměstnavatel by měl provést tzv. „bezpečnostní audit“, který by měl být proveden odborně způsobilou osobou, která posoudí soukromé prostory zaměstnance pracujícího z domova. Tento audit je možný provést elektronickou cestou (např. prostřednictvím videa) či osobní návštěvou. Při provádění auditu je důležité prověřit stav podlahové krytiny (z hlediska nebezpečí pádu), hrozbu pádu z výšky (např. při chybějícímu či poškozenému zábradlí v místě výkonu práce), vhodnost umístění PC z hlediska ergonomie, osvětlení místnosti i počítačového monitoru a tak podobně. Osoba provádějící audit postupuje při zkoumání a posuzování rizik dle ustanovení zákoníku práce a zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci č. 309/2006 Sb. Výstupem auditu je následné stanovisko zaměstnavatele, ve kterém vyjadřuje souhlas či nesouhlas s výkonem práce zaměstnance v posuzovaném místě za stanovených podmínek. Dalším výstupem auditu může být i rozhodnutí zaměstnavatele o přidělení přenosného hasicího přístroje, který by po dohodě byl umístěn na místo výkonu zaměstnance pracujícího z domova. Vedoucí zaměstnanec nadřízený zaměstnanci pracujícímu v režimu home office musí dohlížet na dodržování dohodnutých bezpečnostních zásad a v případě jejich nedodržení vyžadovat nápravu (Brůha a kol., 2021, s. 315).

Zaměstnanec pracující z domova musí mít zajištěn školení i průběžné vzdělávání v oblasti BOZP a udržování odborné způsobilosti. Školení o právních a dalších předpisech či rizicích musí vycházet z informací zpracovaných v bezpečnostním auditu. V auditu musí být zahrnuty konkrétní informace o rizicích a opatřeních na jejich snížení, vztahujících se na práci zaměstnance pracujícího z domova, který s nimi musí být prokazatelně seznámen. Také je nutné zkontrolovat zaměstnancovu zdravotní způsobilost (Brůha a kol., 2021, s. 316).

Zaměstnanec pracující v režimu home office ke svému výkonu práce potřebuje zpravidla využívat zařízení a spotřebiče, které mu poskytuje zaměstnavatel. Tyto položky musí být zaevidovány a označeny tak, aby bylo zaměstnanci jasné, které má k práci využívat. Veškeré předměty, které zaměstnanec využívá je nutné předat společně s písemnými protokoly evidujícími údaje o vypůjčených pomůckách.

Konkrétnější úhradu nákladů spojených s prací z domova specifikuje § 190 odst. 1 zákoníku práce, který říká, že zaměstnavatel musí písemně sjednat či vnitřním předpisem stanovit „podmínky, výši a způsob poskytnutí náhrad za opotřebení vlastního nářadí, zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance“ a za těchto dohodnutých, stanovených a určených podmínek mu poskytuje náhradu. Tento odstavce se společně s § 2991 občanského zákoníku zabývá i náhradou za spotřebovanou elektrickou energii, u které nesmí docházet k bezdůvodnému obohacení zaměstnavatele (Brůha a kol., 2021, s. 317).

Používání majetku a zařízení v režimu home office je nutné přesně evidovat a zavést do podnikového systému údržby, kontrol a revizí tak, aby byl zajištěn jejich bezpečný provoz. Na druhé straně jiné zařízení, které by ve svém místě bydliště zaměstnanec používal pro své soukromé účely musí být výslovně zakázáno používat v průběhu výkonu práce pro zaměstnavatele. Zařízením zaměstnance pracujícího z domova (například se může jednat o externí monitor, tiskárnu či elektrický prodlužovací kabel) a jeho podmínkami využití se zabývá § 4 odst. 1 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci č. 309/2006 Sb. a § 101 odst. 6 zákoníku práce. Veškeré rozmístění elektrických zařízení u zaměstnance pracujícího z domova musí být posouzeno bezpečnostním auditem.

Dalším bodem písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem pracujícím z domova musí také být podmínky ohledně využívání služebního vozidla v režimu home office, kde musí být stanovené i podmínky pro všechny pracovní cesty zaměstnance, který pracuje z domova. Další podmínky specifikující provoz služebních vozidel musí být zaznamenány vnitřním předpisem v souladu s nařízením vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky a rovněž musí být věnována pozornost § 274a odst. 2 zákoníku práce, který se zabývá pracovními úrazy zaměstnanců, které by mohly nastat mimo jiné i při pracovní cestě.

Je doporučováno, aby zaměstnanec pracující na home office nahlašoval začátek a konec práce pro zaměstnavatele v místě svého bydliště. Díky tomuto opatření lze předejít případným sporům při úrazu zaměstnance jako úrazu pracovního. Povinnost zaznamenávat pracovní dobu zaměstnance by měla být stanovena písemně a současně by mělo být zaměstnanci pracujícímu z domu zakázáno z domu pracovat bez předchozího ohlášení začátku a konce pracovní doby zaměstnavatelovi (Brůha a kol., 2021, s. 313–317).

1.3 Otázka bezpečnosti home office

Otázku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je společně s požární ochranou nutné dodržovat na všech místech, kde zaměstnanci svou práci vykonávají. Na bezpečnost se v souvislosti s home office můžeme dívat z dvou úhlů – na bezpečnost zaměstnance při vykonávání práce a na ochranu dat a majetku zaměstnavatele. Veškeré podmínky a náležitosti musí být stanovené v interních předpisech společnosti.

Tou firemní bezpečností se blíže zabývá Fried a Hansson (2014, s. 65), kteří uvádějí, že aby byla zajištěna firemní bezpečnost v souvislosti s prací na dálku, je nutné dodržet tyto základní parametry:

- šifrovat pevné disky na všech počítačích,
- neumožňovat automatické přihlašování a ukládání hesel a zároveň mít aktivní funkci automatického zamykání zařízení při nečinnosti,
- používat pouze webové stránky, které jsou šifrované (používající protokol HTTPS nebo SSL),
- zabezpečit všechny chytré telefony i tablety pomocí číselných kódů a mít zapnutou funkci pro smazání všech dat z přístroje na dálku, pokud by došlo ke ztrátě či krádeži zařízení,
- používat náhodně generovaná, dlouhá a jedinečná hesla k přístupu pro každou webovou aplikaci zvlášť. K uchování hesel lze využívat specializované zabezpečené softwary či aplikace,
- využívat dvoufázové ověřování přístupu k používané schránce elektronické pošty. Toto považují za zásadní zaručení bezpečnosti, protože pomocí e-mailové adresy může kdokoli získat přístup k jakékoli jiné on-line službě při kliknutí na tlačítko zapomenutého hesla. Dvoufázové ověřování přístupu pak spočívá v zadání hesla a následného vyplnění kódu, který uživatel obdrží pomocí SMS zprávy.

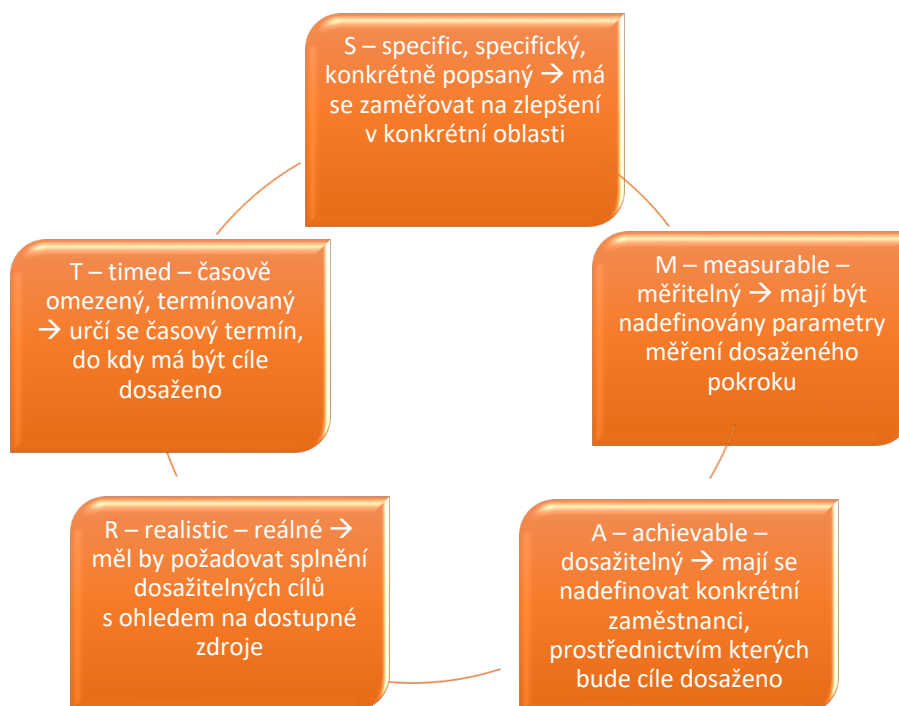
Při dodržení těchto základních pravidel bezpečnosti by mělo být zajištěno plynulé a bezpečné pracovní prostředí.

1.4 Tipy a triky pro fungující home office

Pro to, aby bylo možné home office efektivně využívat existují mnohé rady a tipy. Kučírka (2017, s. 23) například uvádí pár bodů, které by měly být pro zavedení efektivní práce z domova. Inspiruje se tím u Olsona (2000) a těmi body jsou:

- stanovitelnost cíle,
- úroveň komunikace,
- stupeň soustředění,
- stanovení časové jednotky,
- cena vybavení.

Jako první je tedy důležité si stanovit a definovat cíle, které mají být během práce splněny. Zaměstnanec musí být s cíli seznámen a musí mu být jasné, co má být výstupem práce a co se od něj očekává. Vhodné je například cíle definovat pomocí vytvoření cílů SMART. Tato technika se využívá pro stanovení firemních cílů a plánů a poprvé ji zmínil Američan George T. Doran (1981) ve svém článku, který nazval „Existují chytré (S.M.A.R.T) metody pro stanovení firemních cílů a plánů“. Cíle by měly splňovat kritéria uvedená na obrázku 1.



Obrázek 1 Cíle SMART

Zdroj: Doran (1981), vlastní zpracování

Úroveň komunikace je samozřejmě nejsnadnější při fyzickém kontaktu, je ale důležité komunikovat pravidelně i při práci z domova. Komunikace na dálku je usnadněna

pomocí vyspělých informačních technologií, díky kterým je možné s kolegy či nadřízenými komunikovat v podstatě neustále.

K tomu, abychom dosáhli vhodného stupně soustředění je nutné vykonávat takové aktivity, u kterých se vyžaduje vysoký stupeň koncentrovanosti a soustředění. Mezi tyto aktivity řadíme například překlady, účetnictví nebo audity.

V tradičních teoriích se má práce rozdělovat na menší úkoly, které jsou následně kontrolovány nadřízeným pracovníkem, což bohužel v režimu home office není možné. Proto je důležité si i v rámci práce z domova stanovit časovou jednotku, která by měla být delší než ta v „běžném“ pracovním režimu. Pracovník využívající home office by totiž jinak pravděpodobně nedělal nic jiného, než psal emaily a posílal reporty svému nadřízenému ohledně splněné práce. Nadřízený pracovník by na druhé straně od každého podřízeného obdržoval emaily či telefonáty s prosbou o kontrolu, což by neefektivnilo práci nejen podřízených pracovníků, ale ani vedoucích.

Cenou vybavení máme v tomto případě na mysli průměrné náklady na vybavení. Zaměstnavatel je totiž nucen investovat do informačních technologií, vybavení a pomůcek, aby mohl zaměstnanec vykonávat stejný výkon práce, jako kdyby byl na pracovišti. Mezi toto vybavení řadíme například kvalitní počítač, monitor anebo připojení k síti. Na druhé straně ale zaměstnavatel může některé náklady i ušetřit – a to zejména náklady na pronájem či užívání pracovních prostor a tak dále (Kučírek, 2017, s.23).

2 Práce na dálku

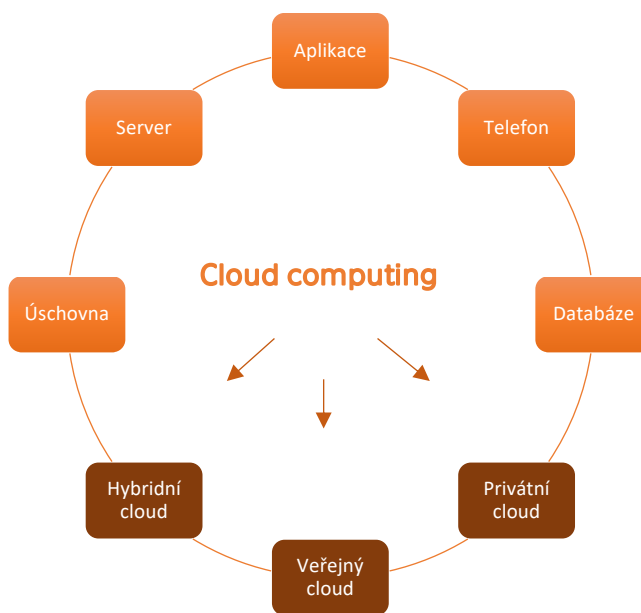
S pojmem práce na dálku se nejčastěji pojí právě homeworking, teleworking nebo home office. Je důležité tyto pojmy vymezit, protože neznamenají to samé. Pokud se hovoří o práci na dálku, je tím zpravidla myšlena kancelářská práce, kterou je díky novým informačním a komunikačním technologiím možné vykonávat odkudkoliv, v nezávislosti na umístění pracujícího. Zaměstnanec práci vykonává mimo pracoviště zaměstnavatele a práci si organizuje převážně sám. Možnost vykonávat práci mimo pracoviště umožňují zmiňované informační a komunikační technologie, kdy se nejčastěji využívá elektronický přenos dat, při kterém je počítač zaměstnance připojen na podnikovou síť (Dvořáková a kol., 2007, s. 208).

Všeobecně se práce na dálku dá vykonávat zejména prostřednictvím laptopů, počítačů, mobilních telefonů a tabletů s využitím cloudových řešení.

Cloudová řešení neboli cloud computing, umožňují uchovávat a zpracovávat data z různě rozmístěných, síťově propojených zařízení. Díky využívání těchto služeb může společnost ušetřit mnoho nákladů, které by jinak investovala do nákupu hardwaru. Dále jsou cloudová řešení flexibilní a umožňují snadné získání dodatečných kapacit na určitou omezenou dobu.

Zároveň roste i poptávka po tzv. soukromých cloudech neboli private clouds, jenž se po zakoupení stávají vlastnictvím společnosti, která je využívá. Poptávka roste zejména z toho důvodu, že soukromé cloudy zajišťují bezpečnost, spolehlivost a dostupnost dat. Součástí cloudových řešení bývají zpravidla různé programy či funkce, včetně emailových schránek, sdílených kalendářů, dokumentů či webových stránek. Nejpoužívanějšími aplikacemi jsou zejména Microsoft Office 365 a Google Apps (Holtgrewe, 2014).

Obrázek 2 zachycuje rozvržení cloud computingu.



Obrázek 2 Cloud computing

Zdroj: Medium.com, vlastní zpracování

2.1 Podoby práce na dálku

Práce mimo pracoviště zaměstnavatele se za poslední desetiletí rozšířila. Existují různé výrazy, které jsou často zaměňované a špatně definované. Tato kapitola je věnována pojům jako homeworking, teleworking a home office.

2.1.1 Homeworking

Dle Němce, Bucmana a Šikýře (2008, s. 267) je homeworking, neboli práce z domova nejčastější variantou distančních prací. Homeworking může být částečný nebo úplný. Pokud hovoříme o úplném homeworkingu, pracují pracovníci výhradně z domova. Aby docházelo k efektivní práci z domova, musí být pracovník vysoce produktivní, umět pracovat samostatně a bez dozoru, být schopný si práci organizovat sám, dodržovat termíny, mít dobré komunikační schopnosti a zejména musí umět pracovat s výpočetní technikou a snášet dobře sociální izolaci.

Homeworking patří mezi nejstarší využívané práce na dálku, a dříve se využíval zejména u prací postavených na manuální zručnosti ve spojitosti s fyzickou námahou zaměstnance.

Typickými činnostmi homeworkingu je např. ruční výroba výrobků nebo jejich dílů ze dřeva, z ratanu, textilu či kompletování bižuterie. V praxi se v poslední době využívá homeworkingu i při kompletování sofistikovanějších dílů třeba pro elektroprůmysl či automobilový průmysl.

Duffková (2006), ale řadí mezi homeworkery také vzdělanější a kvalifikovanější pracovníky, jako jsou novináři, advokáti, spisovatelé či překladatelé.

2.1.2 Teleworking

Mezinárodní organizace práce (ILO, 2020) uvádí, že telework je definován jako využití informačních a komunikačních technologií, jakou jsou chytré mobilní telefony, tablety, laptoty a stolní počítače k práci, která je vykonávána mimo pozemek zaměstnavatele.

K teleworkingu dochází na základě dobrovolné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž musí být:

- uvedena lokalita zaměstnance (domov, či jiná lokalita),
- specifikován rozvrh či čas, ve který zaměstnanec pracuje,
- určeny využívané komunikační nástroje,
- popsána práce, která má být splněna,
- aj.

Dle Dudové (2008, s. 35) se do kategorie teleworku řadí pouze lidé, kteří čtyřicet a více procent pracovní doby pracují z domu a využívají k tomu komunikační technologie, jako je internet či telefon. Telework proto nelze ztotožňovat s prací z domova, jelikož se jedná o dva odlišné typy organizace práce.

Teleworkingu se věnuje i právo zemí Evropských společenství, v rámci něhož jsou uzavírány dohody mezi Evropskou odborovou konfederací (EOK) na straně odborů a Konfederací evropského podnikání (BusinessEurope), Evropskou asociací řemesel malých a středních podniků (UAEMPE) a Evropským centrem podniků veřejného sektoru (CEEP) na straně zaměstnavatelů (PRACEAMZDA, Homeworking a BOZP [online]).

Tyto seskupení mezi sebou uzavírají dva druhy rámcových dohod:

- rámcové dohody schválené Radou EU,
- rámcové dohody evropských sociálních partnerů realizované členskými organizacemi.

V současnosti existují tři rámcové dohody týkající se práce na dálku, a to:

- rámcová dohoda o práci na dálku (telework) přijatá 16. července 2002,
- rámcová dohoda o stresu spojeném s prací přijatá 8. října 2004,

- autonomní rámcová dohoda evropských sociálních partnerů o obtěžování a násilí na pracovišti přijatá 22. března 2005.

Většina dohod je následně zapracována do kolektivních smluv (či dohod) a zpravidla jsou realizovány přímo, na základě dohody zaměstnavatelů s obory, sociálních partnerů atd. (PRACEAMZDA, Homeworking a BOZP [online]).

Zaměstnanci využívající telework mohou být označováni jako teleworkeri zaměstnaní („employed teleworkers“), ale i samostatní neboli na volné noze – „self-employed teleworkers“ či „enteprenurial teleworkers“.

Další typologizací, kterou se zabývá Duffková (2006, s. 17–20), související s teleworkem je i teletrade, telecooperation a telecentra.

Pojmem **teletrade** lze označit například obchodního cestujícího, který cestuje s notebookem a mobilní telefonem, a který je díky připojení k podnikovému informačnímu systému seznámen s aktuálním stavem zboží na skladě a jeho cenami. Také lze do této kategorie zařadit i různé servisní techniky, kteří díky využívání technologií přijímají a následně i uzavírají zakázky.

Zcela novou formou je na druhé straně **telecooperation**, kdy je pro řešení konkrétního úkolu určen tým lidí, profesně odpovídajících definovaným požadavkům. Tento způsob práce je dnes typický zejména pro poradenské firmy, které mohou tímto způsobem využívat specialisty z celého světa. Pracovníci jsou spolu obvykle propojeni přes firmní extranety, internet nebo využívají některý z groupwarových programů. Technicky jde asi o nejnáročnější způsob práce na dálku. Jeho součástí jsou často i videokonference. Podobně mohou spolupracovat i programátoři nebo vývojáři. Nespornou výhodou pro firmy je možnost angažovat obvykle velmi drahé specialisty pouze na nezbytně dlouhou dobu (Ruščáková, 2001).

Telework je dokonce možné rozdělovat dle místa, ze kterého pracovník pracuje, kdy nejčastějšími variantami jsou: telework z domova, telework z telecentra (s tím souvisí telecottages a televillages), nebo také mobilní (nomádský, kočovný) telework.

Telecentra jsou místa, která byla založena pro komerční účely. Obvykle je využívají k práci lidé, kteří mohou pracovat mimo hlavní kancelář zaměstnavatele, jsou zaměstnaní na hlavní pracovní poměr, ale práci nemohou z určitých důvodů vykonávat doma. V telecentrech je zaměstnancům poskytováno pracoviště s vyspělými informačními technologiemi a síťovým připojením. Telecentra jsou podobná jako telecooperation, ale největším rozdílem je fakt, že z telecenter mohou práci vykonávat stálí zaměstnanci, nikoliv jen dočasní pracovníci, kteří jsou vybráni jen pro jeden úkol. Telework, který je vykonáván víceméně výlučně v takovémto centru můžeme také nazývat označením „centre-based telework“.

Blízko mají k telecentrům do značné míry i **satelitní kanceláře**, kterými se označují oddělená pracoviště společností umístěná v jiné části města, na jeho okraji či v jiném regionu. Také k nim mají blízko i kanceláře v sousedství, což jsou detašovaná pracoviště více zaměstnavatelů, typicky kanceláře v obytných čtvrtích či na okrajích měst, která slouží zaměstnancům různých firem pro práci na dálku. V neposlední řadě také s teleworkem může souviset i hotdesking či hotelling.

Hotdesking je v podstatě sdílené místo u pracovního stolu s počítačovým vybavením, u kterého se dle svých pracovních potřeb střídají různí pracovníci. Na druhé straně **hotelling** je využíván pro práci nebo kontakt se zaměstnavatelem či klientem a elektronické odesílání výsledků práce právě v hotelu, který tak není využíván k jeho klasickému účelu ubytování a přespání. Při splnění určitých podmínek se tak za telework označují i tyto zmiňované „kanceláře“.

Speciální druh telecenter jsou pak **telecottage**. Tyto místa jsou umístěna ve venkovských oblastech a slouží k poskytování určitého druhu služeb, které souvisí bezprostředně s počítači, počítačovou gramotností a tím související aktivity. Mezi tyto aktivity se řadí například organizace počítačových kurzů, organizace kurzů souvisejících s aplikacemi, práce s emailem a tak podobně.

Televillage pak úzce navazuje na telecottage, kdy se opět jedná o venkovskou oblast, která by ale měla být využívána k masové aktivitě a komplexnímu životnímu stylu, kdy má být celá vesnice propojena kabely a každý dům připojen k vnitřní síti. Vnitřní síť je součástí sítě celé vesnice, a ta je napojena prostřednictvím širokopásmových komunikací ke „globální vesnici“. Tento způsob teleworku je zajímavou volbou pro lidi, kteří chtějí kombinovat vesnický životní styl společně s přístupem k moderním, informačním technologiím.

Posledním typem souvisejícím s teleworkem je typ **mobilní**, či **nomádský** (případně kočovný) telework. Tento typ teleworku se vyznačuje zejména tím, že je jeho součástí velké množství služebních a pracovních cest. Ale kromě toho se tak označují i profese, které se vyznačují spíše mobilním, cestovním charakterem, kdy konkrétní práce nemá fixní pracovní prostor k jejímu vykonávání. Příkladem této profese mohou být například prodejci či servisní technici. Pracovníci mohou pracovat kdekoliv – v kavárně, autě, hotelu, na palubě letadla, vlaku a tak podobně. Mobilní teleworkeré mají zpravidla kancelářské vybavení k dispozici i doma, nejdůležitější pro ně ale je mít dostupné veškeré vybavení a zařízení, když jsou na cestách (Duffková, 2006, s. 17-21).

2.1.3 Home office

Dle Krummackerové (2011, s. 85) je tento termín používán především pro práci z domova pomocí ICT. Pojem home office je z hlediska terminologie oproti homeworkingu velmi mladý, ale z hlediska popisu podmínek se tento pojem nejvíce přibližuje tomu, co je popsáno ve zmiňovaném paragrafu 317 zákoníku práce.

Home office má v angličtině dva významy. První je zkratkou pro anglické označení segmentu drobných firem – SoHo (Small Office Home Office), kde ono Home Office znamená, že dotyčný živnostník nebo malá firma vykonává svou podnikatelskou činnost z domova. V České republice se výraz home office využívá pro určení zaměstnaneckého benefitu, kdy zaměstnanec může část pracovní doby pracovat z domova (PRACE-AMZDA, Homeworking a BOZP, [online]).

Tato diplomová práce se věnuje právě pojmu home office neboli práce z domova.

2.2 Historie práce z domova

Dle Messengera a Gschwinda (2016) prošla práce z domova za poslední desetiletí třemi generacemi. Tyto generace rozdělují na domácí kancelář, mobilní kancelář a virtuální kancelář.

2.2.1 Domácí kancelář

Messengera a Gschwind jako první generaci uvádí domácí kancelář neboli Home office. Díky této první „revoluci“ v kancelářské práci bylo pracovníkům umožněno šetřit čas, který ztrácí dojížděním. Bylo to umožněno zejména technologickými pokroky – a to rozšířením internetu, sítě www., neboli World Wide Web, telekonferencí a elektronické pošty.

Mezi slabé stránky práce na dálku řadili její nehybnost, protože musel být zaměstnanec na jednom místě, a to u sebe doma. Hlavními využívanými technologiemi byl stolní počítač a pevná linka. Nebylo jednoduché přemístit tyto technologie, a proto nebylo možné pracovat část týdne z domu a část z kanceláře. Obrázek 3 zachycuje základní znaky domácí kanceláře.



Obrázek 3 Znaky domácí kanceláře

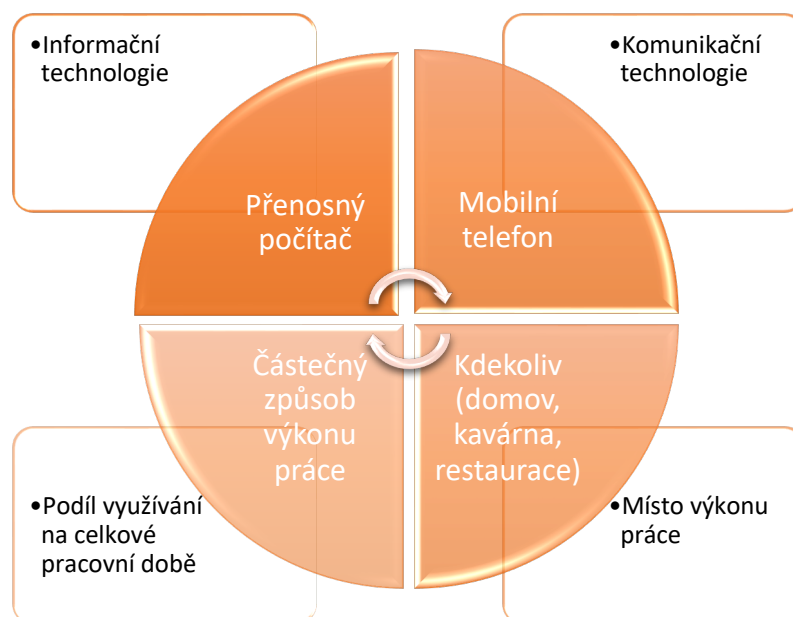
Zdroj: Messenger a Gschwind (2016)

2.2.2 Mobilní kancelář

Druhou generaci práce na dálku definují Messenger a Gschwind jako kancelář mobilní. Největším plusem, který přispěl k vývoji je technologický pokrok, kdy se informační i komunikační technologie zmenšovaly, zlehčovaly a stávaly bezdrátovými. Došlo k vývoji přenosných počítačů neboli laptopů a mobilních telefonů. Díky možnosti přenášet zařízení mohli pracovníci pracovat z různých míst.

Kromě práce na pracovišti tak bylo možné pracovat i z domu či jiné lokace, jako jsou kavárny, restaurace či chaty. Z výlučného způsobu práce se stal částečný způsob práce. Název mobilní kancelář je odvozen z toho důvodu, že je možné pracovat z různých míst pomocí notebooku (přenosného počítače) či mobilních telefonů sloužících k spojování hovorů a posílání krátkých zpráv.

Základní znaky mobilní kanceláře zahrnuje obrázek 4.



Obrázek 4 Znaký mobilní kanceláře

Zdroj: Messenger a Gschwind (2016)

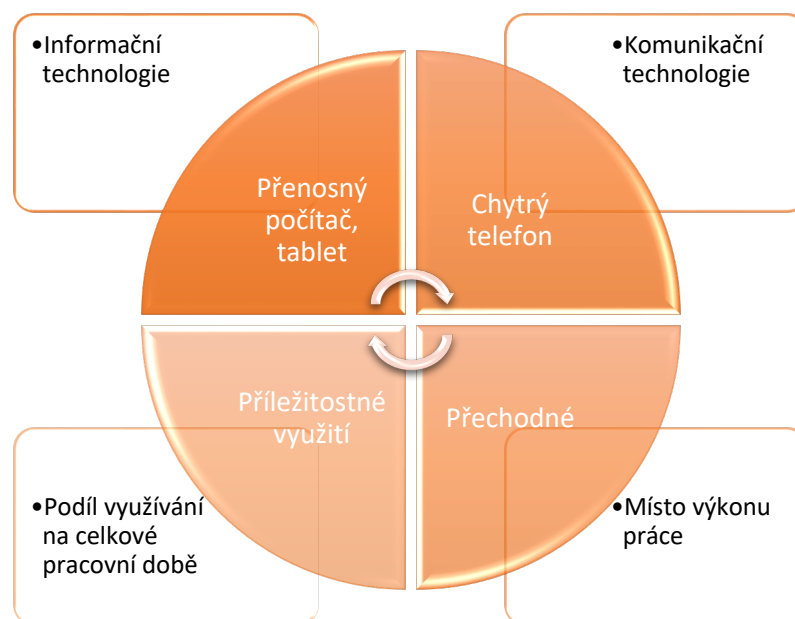
2.2.3 Virtuální kancelář

Nejnovějším a prozatím posledním způsobem kancelářské práce na dálku je dle Messengera a Gschwinda virtuální kancelář. Za virtuální kancelář považují hypermobilní kancelář, která se vyznačuje zejména tím, že zaměstnanec nemusí pracovat na daném místě či místech, ale může se pohybovat, být „constantly on the move“, neboli stále v pohybu. Toto je umožněno zejména díky chytrému telefonu, tabletu a rychlému internetovému připojení, které je dostupné téměř všude.

Další důležitým znakem této generace je využití cloudových úložišť, ve kterých mohou být uchovávána veškerá data i informace, ke kterým pracovník může mít přístup ze svého zařízení odkudkoliv.

Virtuální kancelář odráží nové technologie současného světa, kdy se vše zmenšuje, zrychluje, má větší výkon a lépe se přenáší. Práci lze díky tomu vykonávat v podstatě kdekoli a kdykoli.

Znaký virtuální kanceláře jsou shrnuty na obrázku 5.



Obrázek 5 Znak virtuální kanceláře

Zdroj: Messenger a Gschwind (2016)

2.2.4 Budoucnost práce z domova

V minulých letech se práce z domova zkoumala a předpokládalo se jeho velké využití v budoucnu. V té době ale nemohl nikdo předpokládat, že v roce 2019 zasáhne svět pandemie koronaviru a všechna povolání, u kterých je to možné, budou nucena na práci z domu přejít. Například již v roce 2015 IDC neboli International Data Corporation předpověděla, že v roce 2020 by měli mobilní pracovníci tvořit až 72,3 % pracovní síly v USA. Jednu třetinu těchto pracovníků měli tvořit pracovníci z kanceláří, což mělo znamenat, že by v USA mělo být nejméně 35 milionů pracovníků vykonávajících kancelářskou práci mimo svou kancelář. Za nejvíce ovlivňující činitele považovali v IDC zejména zvyšující se dostupnost chytrých telefonů a tabletů, inovace v mobilních technologiích či další vymoženosti jako je virtuální realita (BUSINESSWIRE, DC Forecasts U.S. Mobile Worker Population to Surpass 105 Million by 2020 [online]).

Při zpětném pohledu na rok 2020 je jasné, že tato předpověď nebyla daleko od pravdy, bohužel ale za jiných než předpokládaných podmínek. Dle studie The future of work provedenou společností McKinsey & Company je pravděpodobné, že se v následujících 10 letech vyskytnou zejména 3 trendy.

Prvním je, že bude nadále pokračovat hybridní model práce, tzn. kombinace práce z domova společně s klasickou prací, ať už z kanceláře či jakéhokoliv místa určeného zaměstnavatelem. Předpokládá se, že 20 až 25 procent zaměstnanců z vyspělých ekonomik a 10 procent zaměstnanců z rychle se rozvíjejících ekonomik by mohlo z domu pracovat tři až pět dní v týdnu, a to zejména pomocí počítače. To znamená čtyř až

pětinásobný nárůst v porovnání se situací před pandemií. Toto navýšení by mohlo snížit poptávku po hromadné dopravě, návštěvnost restaurací a také nákupních středisek.

Druhým trendem je vývoj podílu v e-commerce (=možnost elektronicky nakupovat nebo prodávat produkty či on-line servis přes internet). Využívání e-commerce se oproti stavu před pandemií zvýšilo dva až pětkrát a pravděpodobně jeho využívání poroste i nadále. Tento trend narušuje pracovní místa v cestovním ruchu a urychluje pokles pracovních míst s nízkou mzdou v kamenných obchodech a restauracích, přičemž zvyšuje pracovní místa v distribučních centrech a doručovacích službách.

Posledním trendem je zavedení automatizace a umělé inteligence. Společnosti je zavedly, aby se vyrovnaly s problémy, které nastaly kvůli pandemii covid-19, což ale může urychlit zapojení těchto fenoménů i v nadcházejících letech. V budoucnu předpokládají větší umístění robotů do výrobních závodů a skladů a přidání samoobslužných zákaznických kiosků a servisních robotů do oblastí interakce se zákazníky (MCKINSEY, The future of work after COVID-19 [online]).

Dle McKinsey & Company se tak home office bude používat i nadále a ve větším množství, ve více odvětvích a na více pracovních pozicích než kdy dříve.

2.3 Výhody a nevýhody práce z domova

Práce z domova je možné využívat v různých odvětvích a na odlišných pracovních pozicích. Je jasné, že například operátor výroby, který vykonává manuální práci u pásu v továrně využívat home office nemůže. Ale například v personalistice, konkrétně v náboru je možné hledat a kontaktovat potenciální zaměstnance z pohodlí domova. Home office může být využíván jak na full-time pozicích, tak i na part-time úvazky, kdy zároveň záleží i na velikosti firmy (Allen, Golden, & Shockley, 2015). Pro každou společnost jsou podmínky home office odlišné, a proto je různé i jeho využití v různých oborech. Následující podkapitoly se zaměřují na to, jak vnímají práci z domova zaměstnanci a jak zaměstnavatelé.

Zavádění home office si můžeme definovat i pomocí překážek, která mohou nastat. Martoch (2014) rozděluje překážky související s prací z domova na tři základních kategorie:

- počítačové a technologické problémy,
- problémy na straně managementu,
- problémy na straně podřízených.

Tabulka 1 zachycuje podrobněji, co Martoch (2014) uvádí jako nejdůležitější překážky.

Tabulka 1 Překážky související s prací z domova dle Martocha (2014)

Počítačové a technologické problémy	Problémy na straně managementu	Problémy na straně podřízených
Riziko selhání internetového připojení	Nedostatečně komunikovaná očekávání a vize	Nedostatek motivace k práci
Nefunkční počítačové vybavení a software	Narušení firemní kultury	Dlouhá pracovní doba, přehlcení úkoly
Nedostatečné počítačové znalosti pracovníků	Nedostatečně efektivní komunikace	Zvýšené náklady na provoz domácnosti
Riziko ztráty, odcizení či zneužití firemních dat	Chybějící fyzický kontakt mezi zaměstnanci a pracovním týmem	Neschopnost oddělit pracovní a soukromý život
Závislost na chytrém telefonu	Nedůvěra v pracovní výkon zaměstnanců, chybějící přehled o jejich výsledcích	Nedostatek prostoru na práci
Nedostatečná připravenost IT oddělení na připojení vlastních zařízení zaměstnanců	Nedostatečně nastavený systém odměňování zaměstnanců	Chybějící kontakt s kolegy, samota v izolovaném prostředí

Zdroj: Martoch (2014), vlastní zpracování

Dle Dvořákové a kol. (2007, s. 209) je díky možnosti využívat distanční práci více pracovních možností na trhu, zejména pro zdravotně postižené jedince, či matky, které jsou na mateřské dovolené. Práce z domova má také pozitivní dopady na celou společnost, protože zaměstnanci se nemusí dopravovat na pracoviště zaměstnavatele, čímž se snižuje spotřeba paliv a energií. Kromě toho práce z domova pozitivně přispívá ke zdravému vztahu mezi členy rodiny a jejich děti, zejména pak pozitivně ovlivňuje rodinnou výchovu.

2.3.1 Výhody a nevýhody práce z domova z pohledu zaměstnance

Posoudit výhody a překážky pro zaměstnance je velmi subjektivní, protože každý vnímá práci z domova jinak. Pro někoho je to velice komfortní, protože nemusí

cestovat do prostorů zaměstnavatele, čímž ušetří čas, ale i peníze. Možnost využívat home office často také vítají introvertní jedinci, či ti, kteří na svou práci mají rádi svůj klid a prostor. Pro někoho to ale může být naopak velmi nepříjemné, protože přichází o fyzický kontakt s kolegy. Zároveň je v kanceláři mnohem snazší spolupracovat, než když se musí kolegové kostrbatě spojovat, ať už telefonicky, emailem či skrze sociální síť.

Dle Hubinkové a kol. (2008, s. 203–204) a Dudové (2008, s. 44–48) mezi nejčastější výhody pro zaměstnance patří:

- možnost si rozvrhnout práci dle svých časových preferencí,
- úspora času i zdrojů na dopravu,
- možnost pracovat mimo sídlo firmy, ve vlastním pohodlném prostředí,
- úprava času dle vlastních potřeb,
- větší míra svobody a nezávislosti,
- úprava času dle potřeb rodiny,
- větší míra osobní svobody a nezávislosti,
- možnost reagovat na vzniklé pracovní problémy flexibilně,
- často větší motivace a soustředění na práci,
- výhoda nosit neformální oděv,
- aj.

Je jasné, že zaměstnanci se cítí lépe pokud si mohou práci rozvrhnout dle svých preferencí a potřeb, protože oni sami vědí, jak a co je potřeba udělat a co konkrétně „hoří“. Na druhou stranu je to ale nevýhodou pro zaměstnavatele, jelikož je pro ně ztížené odvedenou práci kvalitně ohodnotit.

Na druhé straně nevýhodami, které autorky uvádějí mohou být:

- ztráta hranice mezi osobním a pracovním životem,
- možné přetížení,
- neustálá dostupnost,
- ztráta sociálního kontaktu, fyzická osamělost,
- ztížené možnosti získání sociálního kontaktu a životních partnerů,
- zvýšení zodpovědnosti a vyšší nároky na rozhodování,
- nemožnost konzultování názorů,
- nedostatek zpětné vazby ke kolegům a nadřízeným,
- snížení pracovních kontaktů,
- apod.

Na zaměstnance je při práci z domova často kladen větší nátlak než při práci v kanceláři, protože zaměstnavatelé nemají nad zaměstnanci takový dohled, jako když jsou fyzicky v práci. Také může zaměstnancům růst nechuť a negativní přístup k práci, ale i náklady spojené s elektřinou, využíváním vlastních elektronických zařízení apod. (Navrátil a kol, 2017, s. 16).

2.3.2 Výhody a nevýhody práce z domova z pohledu zaměstnavatele

Dvořáková a kol. (2007, s. 208) uvádí jako jeden z největších motivů zaměstnavatele snížení jeho režijních nákladů. Díky tomu, že zaměstnanci pracují z domu zaměstnavatel ušetří za pronájem prostor, topení, osvětlení, elektřinu atd. Jako další důvody zachycuje zvýšení produktivity práce, snížení pracovní neschopnosti a fluktuace nebo také lepší dostupnost služeb pro zákazníky. Díky možnostem pracovat v podstatě odkudkoliv může podnik zaměstnat pracovníky i ze zahraničí, či kvalifikované pracovníky, kteří bydlí daleko od zaměstnání.

Mezi další výhody řadí Hubinková a kol. (2008, s. 203-204) a Dudová (2008, s. 44–48) také:

- lepší šance udržení kvalifikovaných pracovníků,
- rozšíření okruhu vhodných uchazečů o práci,
- nižší nemocnost zaměstnanců,
- aj.

Mezi nevýhody naopak Dvořáková a kol. (2007, s. 208) uvádí například zvýšené náklady na zajištění komunikačních a informačních technologií, školení zaměstnanců, či zajištění cloudových řešení. Také to pro zaměstnavatele znamená vytvoření organizačních změn a upravení pracovněprávních podmínek.

Dle Navrátila a kol. (2017, s. 15) je největší nevýhodou omezená komunikace a kontrola výkonu zaměstnanců, pochybnosti o produktivitě práce či ztížené možnosti se začlenit do kolektivu pro nové zaměstnance.

Nevýhodami, které uvádí Hubinková a kol. (2008, s. 203–204) a Dudová (2008, s. 44–48) jsou zejména nedostatečná komunikace mezi zaměstnanci a také nemožnost průběžné kontroly práce.

Pro zaměstnavatele přináší distanční práce výhody i nevýhody, které se odvíjí od velikosti společnosti, zkušeností zaměstnanců, míry důvěry a také od finančního stavu společnosti.

3 Home office v době pandemie koronaviru

K největšímu rozšíření využití flexibilní forem zaměstnávání, zejména k práci z domova, došlo při pandemii koronaviru. Koronavirus, vir covid-19 či SARS-Cov-2 způsobuje respirační onemocnění a ovlivnil celý svět. Znemožnil cestování, běžný pracovní i školní režim a celkové normální fungování společnosti. Koronaviry nebyly brány jako závažné až do roku 2019, konkrétně listopadu 2019, kdy vznikla v Číně nová mutace tohoto viru. Hlavním zdrojem nákazy a přenašeči byla zvířata – zejména netopýři, lus-kouni a hadi, která se ve městě Wuhan prodávala na tržnici. Od nich se vir pravděpodobně přenesl na člověka a odstartoval jednu z největších světových pandemií v historii. Tempo, kterým se vir šířil bylo nekontrolovatelné, což vedlo ke zlepšení nejen laboratorních metod, díky kterým lze vir ihned identifikovat, ale zároveň i k vývoji informačních technologií, pomocí kterých je možné home office využívat.

Z důvodu celosvětové pandemie, při které docházelo k takzvanému lockdownu, kdy většina domácností mohla své obydlí opustit pouze k nezbytným účelům, jako byl nákup potravin, návštěva lékaře atp., bylo nutné zavést nová opatření pro zaměstnance. Díky častějšímu využívání práce z domova je také možné pro většinu zaměstnanců lépe dodržovat takzvaný „work-life balance“, který se vyznačuje lepším vyvážením pracovního života a osobního života.

Příklady praxe work-life balance nalezneme u celosvětových předních zaměstnavatelů, jako jsou IBM, Glaxo SmithKline, Lloyds TSB a další, kteří potvrdili přínos při zavedení work-life balance koncepce. Výhodou poskytování flexibilních pracovních úvazků a dodatečné dovolené je zefektivnění náborových aktivit, snížení fluktuace i absencí a zvýšení spokojenosti zaměstnanců a jejich produktivity (Manfredi, 2004, s. 6). Nerovnováhu ve společnostech má za následek negativní vlivy. V případě, že není umožněné sladění práce a rodiny, vede to k následujícím negativům:

- zvýšená absence,
- snížená produktivita,
- pokles pracovní spokojenosti,
- nižší míra loajality s organizací,
- růst nákladů na zdravotní péči (ALLBUSINESS.COM, Compelling evidence of the need for corporate work/life balance initiatives: results from a national survey of stressful live-events [online]).

Následující podkapitoly zachycují, jak se změnilo využití práce z domova během pandemie koronaviru a mimo jiné i právní úpravu distanční práce ve Spojených státech amerických. Tu je potřeba vymezit z důvodu teoretické části, která se věnuje porovnávání využití home office v ČR a v USA.

3.1 Práce z domova a covid-19 v rámci České republiky

Pandemie onemocnění covid-19 zasáhla celou populaci. Nezáleží na tom, zdali to bylo již v prosinci roku 2019, nebo až později v průběhu roku 2020, ale každá země se musela přizpůsobit zavedením individuálních opatření. A opatření týkající se práce zasáhla všechny. V České republice se Covid-19 začal objevovat začátkem března 2020.

Dle Českého statistického úřadu v době pandemie onemocnění covid-19 využívalo práci z domova až 60 % podniků, kdy přes onlinové platformy využívala komunikaci až polovina firem, přičemž dvě pětiny velkých podniků ji začaly používat až v souvislosti se zhoršením epidemické situace. Je zjevné, že mezi jednotlivými sektory lze pozorovat velké rozdíly, jelikož některé profese z domova vykonávat nelze. Největší využití home office mají společnosti působící v IT službách, a to až 97 % z nich. Také firmy z oblasti mediálních činností a cestovní agentury využívají home office ve velké míře. Na druhé straně ve stravování, maloobchodě, ubytování či stavebnictví je procento využívání home office velmi nízké, až nemožné (CZSO, Práce na dálku se i díky pandemii stává běžnou [online]).

Během roku 2021 nabízelo až 70 % zaměstnavatelů vzdálený přístup do firemní sítě, konkrétně přístup k pracovnímu emailu a 62 % podniků umožňovalo přístup přes zabezpečené sítě do firemních aplikací a informačních systémů. Téměř 95 % velkých firem v uplynulém roce používalo online komunikační platformy a rovněž se rozmohl trend využívání sociálních médií a cloud computingu. Počet podniků působících na sociálních sítích se přehoupl přes 50 % a placené cloudové služby využívalo až 44 % firem, což je dvojnásobek oproti roku 2017 (CZSO, Práce na dálku se i díky pandemii stává běžnou [online]).

Kromě vlivu na využívání zmiňovaných nástrojů pro komunikaci se kvůli pandemii koronaviru také změnilo odměňování zaměstnanců. Dle průzkumu HR Monitor to ale nebylo nijak výrazné, kdy díky dotazníkovému šetření o 280 respondentech vyplynulo, že výrazně se odměňování změnilo pouze u 3,4 % respondentů. Kromě toho také 16,5 % respondentů uvedlo, že pandemická situace je donutila odstranit bariéry z hlediska technologických a administrativních nedostatků (TREXIMA.CZ, Jak se projevil covid na českém trhu práce? Firmy změnily přístup k práci z domu a virus zkomplikoval nábor [online]).

Evropský sociální fond, konkrétně operační program Zaměstnanost provedl v letech 2020 a 2021 dotazníkové šetření zabývající se prací z domova. Šetření z roku 2020 se zúčastnilo necelých 6 000 respondentů a cílem bylo identifikovat základní aspekty fenoménu práce z domova, jeho výhody a limity a rovněž zmapovat postoje a zkušenosti řadových zaměstnanců, a i vedoucích pracovníků. Zástupci respondentů byli jak ze soukromého sektoru, tak i z veřejného sektoru, což umožnilo porovnávat výsledky mezi různými typy zaměstnavatelů. Z šetření vyplynulo, že v soukromých firmách i neziskových organizacích jsou při srovnání s veřejnou správou (jako jsou ministerstva a

obce) řádově vyšší objemy práce reálně vykonávané z domova stejně jako podíly zaměstnanců, kterým je home office umožňován. V soukromém sektoru je umožněno pracovat z domova více než polovině zaměstnanců, zatímco v sektoru veřejném méně než jedné čtvrtině. Z dotazníkové šetření vyplynulo, že více z domu pracují ženy a také osoby, které sdílí domácnost s malým dítětem. Před nástupem pandemie byl home office využíván v malém množství (obvykle do jedné třetiny úvazku), přičemž zaměstnanci by si přáli větší objem (často až polovinu úvazku) (ESFCR, Práce z domova [online]).

Při srovnání s výsledky stejného šetření z roku 2021, kdy bylo dotazováno více než 5 500 respondentů, jsou výstupy téměř identické. I tentokrát se ukázaly velké rozdíly mezi typy organizací, zejména mezi organizačními složkami státu, územními samosprávnými celky a nestátními neziskovými organizacemi. Ve výsledku tohoto šetření míra využívání práce z domova výrazně vzrostla oproti situaci před propuknutí pandemie, a to napříč celým pracovním trhem. Celkově hodnotili dotazovaní fungování práce z domova pozitivně, a to až 94 % respondentů (ESFCR.cz, Práce z domova 2021 [online]).

Z těchto šetření je zjevné, že práci z domova bylo nutné zavést ve většině odvětví i sektorech. Většina zaměstnanců je s prací z domova spokojena a ráda by v budoucnu zůstala nakloněna využívání home office pravidelně. Pandemie koronaviru trh práce zasáhla a bylo nutné se přizpůsobit nenadálým podmínkám. Firmy se snažily zavést nové opatření z hlediska bezpečnosti, administrativy i technologických řešení, aby se přizpůsobily a překonaly tuto nepříjemnou situaci.

V současné době je pandemie koronaviru stále aktuální a většina respondentů doufá, že možnost využívat home office jim zaměstnavatelé umožní i do budoucna, kdy si celkem 85 % zaměstnanců přeje mít možnost pracovat z domova a 58 % to dokonce považuje za podstatný benefit (ESFCR.cz, Práce z domova 2021 [online]).

3.2 Práce z domova a covid-19 v rámci USA

V USA existuje více než sto osmdesát federálních zákonů o zaměstnávání lidí, které jsou spravované ministerstvem práce. Součástí těchto zákonů jsou mimo jiné spravedlivé pracovní standardy (Fair Labor Standards Act, zkráceně „FLSA“), zákon o mateřské a zdravotní dovolené (Family and Medical Leave Act, zkráceně „FMLA“), zákon o zabezpečení příjmů do důchodu (Employee Retirement Income Security Act, zkráceně „ERISA“), zákon o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (Occupational Safety and Health Act, zkráceně „OSHA“) a zákon o zaměstnanosti a opětovném zaměstnávání uniformovaných služeb (Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act, zkráceně „USERRA“) (Bassen a Cole, 2019).

Americký kongres vydal v roce 2010 „Telework Enhancement Act of 2010“, ve kterém je upraven vztah a podmínky pro práci z domova. Problémy, na které mohou zaměstnavatelé narazit souvisí s minimální mzdou, protože někteří zaměstnanci mohou pracovat v jiném státě, než ve kterém žijí. Což znamená, že se jedná o tzv. out-of-state workers, neboli pracovníky pracující z jiného státu. V tomto případě musí zaměstnavatelé dohlédnout na to, aby nedostával zaměstnanec nižší mzdu, než je minimální mzda daného státu. Dále musí brát v potaz daně, protože dochází k problému, jakému státu zaměstnanec má daně platit, zdali tomu, ve kterém je alokován zaměstnavatel, či tomu, ve kterém zaměstnanec využívá svůj home office (WLJ, In the Workplace 2021: Legal Implications of Remote Work in the COVID-19 Era [online]).

Během roku 2020, kdy propukla pandemie koronaviru začaly vládní organizace v USA aktivně podporovat zaměstnavatele k tvorbě podmínek a pravidel pro práci z domova. Například CDC (Centers for Disease Control and Prevention – Centrum pro kontrolu a prevenci nemocí) vydal „Interim Guidance for Businesses and Employers“ (příručka pro firmy a zaměstnance), ve kterém navrhuje zaměstnavatelům k tvorbě a rozšíření pravidel a praktik, jako jsou flexibilní pracovní místa (z hlediska dojíždění), aby zvýšili fyzickou distanci mezi zaměstnavateli a tím snížili riziko přenesení virů. Také zmiňovaná OSHA vydala „Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19“ (příručka k přípravě pracovního prostředí při covid-19), ve kterém doporučila snížit kontakt mezi zaměstnanci, klienty i zákazníky pomocí využívání virtuálních komunikačních nástrojů a zavedení práce z domova. V neposlední řadě i DOL (US Department of Labor) potvrdilo, že pro zamezení šíření infekce COVID-19 je nejlepší, aby zaměstnavatelé podpořili či dokonce vyžadovali, aby zaměstnanci pracovali z domu (DEBEVOISE.COM, U.S. Legal Considerations for Remote Work Arrangements in the Wake of COVID-19 [online]).

Prezident USA Joe Biden dokonce v září 2021 vydal tzv. „vaccine mandate“, kterým vyžaduje, aby společnosti, které mají 100 či více zaměstnanců své zaměstnance alespoň jednou týdně testovali, nebo aby všichni zaměstnanci byli očkovaní. Kromě toho Biden také podepsal nařízení, na jehož základě je nutné, aby všichni státní zaměstnanci i zaměstnanci ve zdravotnictví byli očkovaní (MILIONACRES.COM, What Does Biden's New Vaccine Mandate Mean for Investors? [online]).

Dle studie Why Working From Home Will Stick z roku 2021, kde autoři získali data od více než 30 000 Američanů vyšlo najevo, že pravděpodobně cca 20 % pracovních dnů budou pracovníci využívat práci z domova i po ukončení pandemie, v porovnání s pouhými 5 % před pandemií. Skupina rovněž stanovila 5 hlavních důvodů zapříčiňujících tuto změnu:

- prvním jsou překvapivě dobré výsledky při práci z domova,
- dalším nové investice do fyzického a lidského kapitálu, které umožňují práci z domova,
- třetím zaniknutí stigma ohledně práce z domova,
- čtvrtým jsou stávající obavy z většího počtu lidí a možnosti nakažení se,

- pátým důvodem je nutnost zavedení technologických inovací, které podporují práci z domova.

Kromě důvodů vyvodili ze studie i následky, které zachycuje tabulka číslo 2 (SSRN, Why Working From Home Will Stick [online]).

Tabulka 2 Následky pracování z domu v USA

1. Následek	Zaměstnanci si mohou užívat velké benefity při práci z domova, zejména ti s většími příjmy.
2. Následek	Útrata populace ve městech se sníží o 5-10 % v porovnání se stavem před pandemií.
3. Následek	Data navrhují, že se produktivita ekonomiky zvýší o 5 % s porovnáním před pandemickým stavem, zejména z důvodu optimalizace pracovních podmínek.

Zdroj: SSRN (2021)

Další průzkum, který zachycuje více aktuální data byl vytvořen institutem pro ekonomiku Becker Friedman Institute for Economics na University of Chicago. Tento dotazník měl 10 000 respondentů, kteří odpovídali na různé otázky ohledně práce z domova. Z dotazníku vzešlo, že cca 36,2 milionů pracovníků ve Spojených státech Amerických (22 %) bude do roku 2025 pracovat z domova, což značí 87 % nárůst oproti stavu před vypuknutím pandemie koronaviru (APOLLOTECHNICAL, Statistics on remote workers that will surprise you (2022) [online]).

Dle průzkumu z dubna roku 2020 od společnosti Getabstract, na který reagovalo 1 200 zaměstnanců pracujících na plný úvazek, 40 % respondentů pracovalo alespoň 1x týdně z domu i před vypuknutím pandemie koronaviru (GETABSTRACT, National Survey, A Majority of US Employees Want Remote Work Arrangement to Stay [online]).

Americký úřad pro pracovní statistiky se zabýval zkoumáním dvou druhů dotazníků – s daty z O*NET (Occupational Information Network) společně s OES (Occupation Employment Statistics). V průzkumu a srovnání se úřad zabýval zejména odlišnostmi mezi možnostmi pracovat z domova v různých odvětvích – jak z pohledu umožnění pracovat z domova zaměstnavatelem, tak i z pohledu povolání umožňujícího pracovat z domu, závisující na druhu vykonávané práce. Z celého článku vyplynulo, že se

v odvětvích, ve kterých je pracování z domu možné snížila zaměstnanost o 22 % a nezaměstnanost se zvýšila o 18 %. Na druhé straně u povolání, kde není práce z domova možná, zaměstnanost poklesla na 42 % mezi únorem a dubnem 2020 a nezaměstnanost vzrostla až na 32 %. Dalším zjištěním bylo, že cca 45 % zaměstnání ve Spojených státech Amerických umožňuje pracovat z domova, ačkoliv mnohem nižší procento zaměstnanců, konkrétně 10 %, ve skutečnosti pracovalo z domu alespoň jeden den v týdnu. Kromě toho z průzkumu vyplývá, že před pandemií COVID-19 bylo využití práce z domova mnohem nižší a díky pandemii se využití práce z domu zvýšilo o 25 %.

Tyto data naznačují, že pandemie pozitivně přispěla k zavedení práce z domova ve více odvětvích a pracích, kde to náplň práce a zaměstnavatel umožňuje (BLS, Ability to work from home: evidence from two surveys and implication for the labor market in the COVID-19 pandemic [online]).

Na základě dotazníku z roku 2020 vytvořeným PWC, ve kterém se dotazovalo přes 1300 respondentů na jejich názor, zkušenosti a přání související z prací z domova, bude trendem v USA hybridní způsob práce. Tímto způsobem mají na mysli tvorbu pracovních míst, kde se zaměstnanci střídají ve sdílených kancelářích. Tento hybridní model podporuje flexibilitu, po které většina zaměstnanců i zaměstnavatelů touží po tom, co si vyzkoušela pracovat pouze z domova po celou dobu či po většinu pandemie. Tento model ale přinese i komplikace z hlediska rozvržení toho, kdo bude kdy v kanceláři, začlenění a školení nových pracovníků, ale také to z části změní i firemní kulturu a způsoby, kterými jsou kanceláře využívány (PWC, It's time to reimagine where and how work will get done [online]).

PRAKTICKÁ ČÁST

4 Dotazníkové šetření ohledně využití home office

Praktická část této diplomové práce se věnuje zkoumání a komparaci nasbíraných dat z provedeného dotazníkového šetření ohledně využívání home office mezi Českou republikou a Spojenými státy americkými.

Dotazníkové šetření bylo provedeno metodou sběru dat formou anonymních dotazníků, které byly sdílené skrze sociální síť. Šetření probíhalo v období od ledna 2022 do poloviny března 2022. Dotazník byl vytvořen skrze platformu Google docs a následně sdílen s respondenty elektronicky pomocí platforem Facebook, Instagram, Whatsapp a rovněž emailovou komunikací.

Vzorek respondentů je tvořen zaměstnanci z České republiky a ze Spojených států amerických, kteří se během své pracovní kariéry setkali s využitím home office. Práce se nejprve zabývá analýzou dat získaných od zaměstnanců využívajících home office v České republice a ve Spojených státech amerických. Dále také komparací jednotlivých dat ohledně využívání práce z domova z těchto dvou zemí. V závěru práce představuje návrhy a doporučení pro zavádění home office pro zaměstnance zaměstnavatele.

Důvodem analýzy informací ohledně využívání home office z USA a komparací s Českem je osobní zkušenost se studiem v Americe, díky které bylo možné navázat potřebné kontakty umožňující získání potřebného vzorku respondentů. Současně je téma práce z domova velmi aktuální, jelikož kvůli pandemii viru covid-19 se zaváděla na všech pracovních pozicích, kde to bylo možné. Proto je důležité představit, jak zaměstnanci tento způsob práce vnímají a jaké je jejich chování. Tato komparace by mohla být užitečná pro České, ale i zahraniční zaměstnavatele, kteří na základě získaných dat mohou zjistit, jaké jsou rozdíly mezi preferencemi zaměstnanců o využívání práce z domova. Zároveň se na základě doporučení a návrhů mohou rozhodovat o zavádění práce z domova.

Dotazník obsahoval 22 otázek (viz příloha). Prvním bodem byl rozcestník, pomocí kterého se respondent mohl rozhodnout, zdali ho chce vyplnit v českém jazyce (zaměřeno na Čechy) či v jazyce anglickém, který byl určen právě pro respondenty ze Spojených Států Amerických. První otázky dotazníku byly zaměřeny na získání informací ohledně odvětví, postavení ve společnosti a celkově více pracovním informacím. Další část se zaměřovala spíše na chování a zvyky zaměstnanců při práci z domova a na závěr byly kladeny osobnější otázky zjišťující věk a pohlaví respondentů. Celkem se dotazníkového šetření zúčastnilo 145 respondentů, z čehož bylo 104 z České republiky a 41 ze Spojených států amerických.

5 Home office v České republice

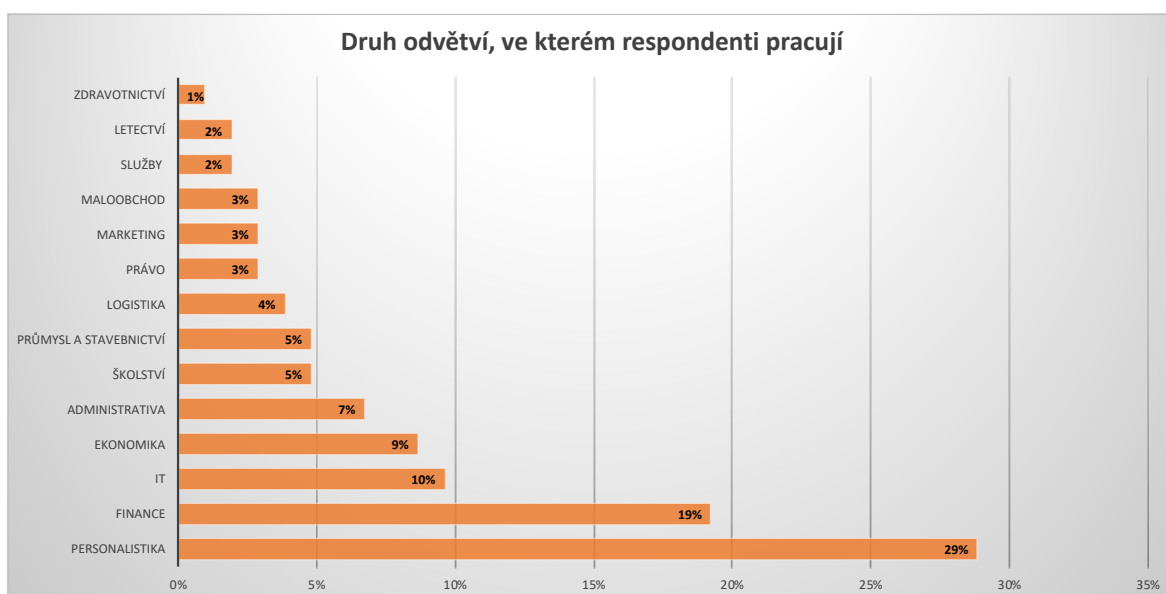
Dotazníkové šetření bylo provedeno pomocí Google Docs, kdy byl dotazník pro zaměstnance působící v České republice sdílen skrze sociální sítě a zároveň byl zaslán elektronicky pomocí emailu v rámci personální společnosti Hays.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 104 respondentů a v následujících podkapitolách nás práce seznámí s jednotlivými otázkami a analýzou dat získaných od respondentů.

5.1 Respondenti dotazníkového šetření v ČR

Otázka 1: V jakém odvětví pracujete?

První otázka dotazníkové šetření směřovala na druh odvětví, ve kterém dotazovaní pracují. Největší zastoupení má personalistika, ve které pracuje 29 % dotazovaných, na druhém místě jsou finance s 19 % respondentů a na třetím místě se umístilo IT, jenž je odvětvím 10 % dotazovaných. Dalšími významnějšími obory jsou ekonomika s 9 % dotazovaných, administrativa se 7 %, školství s 5 % a stavebnictví s průmyslem také s 5 %. Jak je z výsledků zjevné, ve většině těchto oborů se provádí práce kancelářského typu. V personalistice je k práci nutností využívat počítač a telefon, které je ale možné s dostatečným internetovým připojením a signálem využívat odkudkoliv. U financí a IT sektoru je tomu podobně a ekonomika, administrativa či školství nejsou výjimkou. Další odvětví jsou rozložena relativně rovnoměrně, viz obrázek 6.

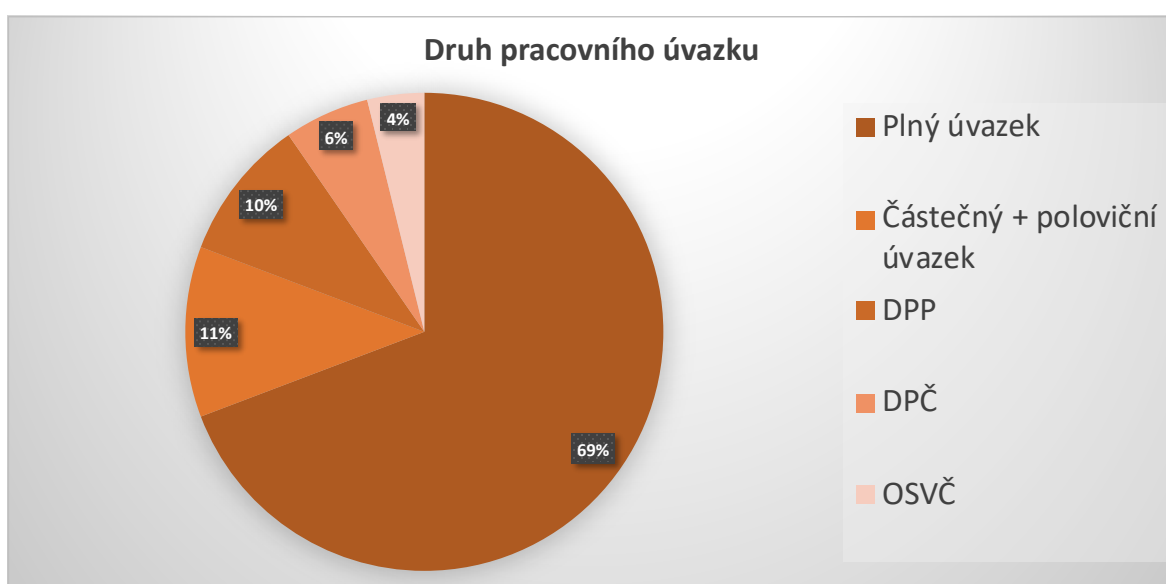


Obrázek 6 Odvětví, ve kterém respondenti pracují

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Otázka 2: Jste zaměstnán/a na:

Další otázka se týkala typu pracovního úvazku. Na výběr měli respondenti plný úvazek, dohodu o provedení práce (DPP), dohodu o provedení činnosti (DPČ), částečný úvazek, poloviční úvazek a osobu samostatně výdělečně činnou (OSVČ). Nejvíce respondentů je zaměstnáno právě na plný úvazek, a to konkrétně 72 dotazovaných (69 %). Dohodu o provedení práce má uzavřenou 10 respondentů (10%) a 11 % pracuje na částečný a poloviční úvazek, které jsou pro snadnější vyhodnocování spojené. Dohodu o pracovní činnosti využívá 6 % respondentů. Jako osoby samostatně výdělečně činné pracují zbylá 4%. Ze získaných dat lze soudit, že nezáleží na druhu pracovního poměru, jelikož home office je očividně možný využívat jak při práci na plný úvazek, tak i při ostatních typech pracovních vztahů. Procentuální rozložení dotazovaných zachycuje obrázek 7.



Obrázek 7 Druh pracovního úvazku

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

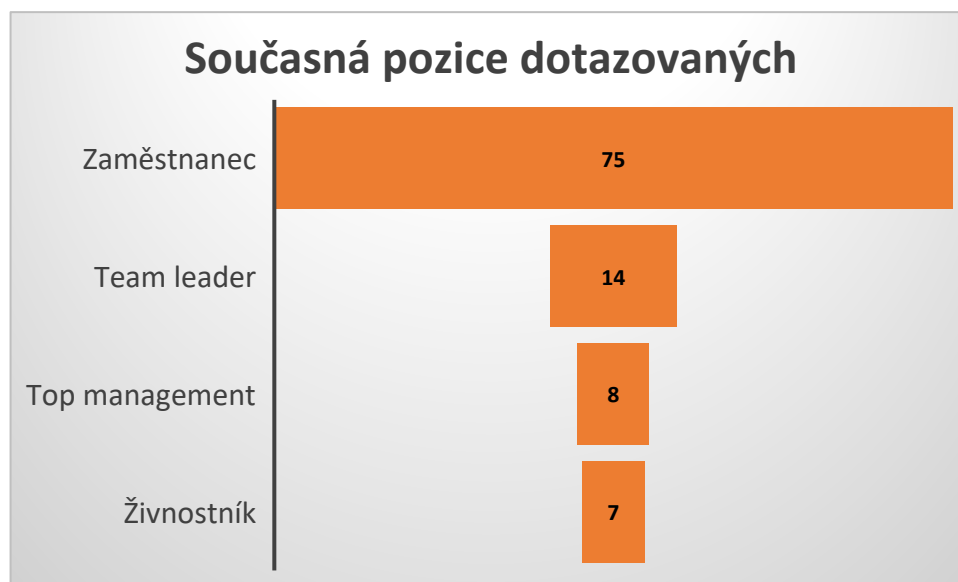
Otázka č. 3: Jak dlouho ve společnosti působíte?

Následující otázka se zabývala délkou, kterou zaměstnanci ve společnosti působí. Většina respondentů (60,6 %) ve společnosti, ve které pracují působí v rozpětí 0-3 let, 20,2 % 3-8 let a 13,5 % 4-8 let. 8-10 let ve společnosti nepůsobil nikdo z dotazovaných, naopak 4,8 % je zaměstnáno ve stejné společnosti 10-20 let, 1 dotazovaný 11-20 let a jeden člověk dokonce více než 20 let. Z předešlých dat vyplývá, že pracovat z domova mohou zaměstnanci nezávisle na délce, po kterou ve společnosti působí a také na typu pracovního úvazku.

Otázka č. 4: Jaká je Vaše současná pozice?

Z hlediska typu pracovní pozice, byla drtivá většina respondentů zaměstnanci, konkrétně 75 dotazovaných, což znamená 72 %. Jako team leader pracuje 14 dotazovaných (13 %), v top managementu 8 a jako živnostník 7 dotazovaných. Nadpoloviční

většina zaměstnanců home office využívá, ačkoliv nepracuje na vyšší pozici. Využívání práce z domova tedy není závislé na funkci, kterou zaměstnanci ve společnosti mají. Rozložení dotazovaných zachycuje obrázek číslo 8. Navazující otázka číslo 5 se týkala lokality pracovníků. 100 % dotazovaných pracuje v České republice. Díky otázce číslo 5 bylo možné jasně definovat, že respondenti pochází buď z České republiky, nebo z USA.



Obrázek 8 Současná pozice dotazovaných

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

5.2 Výsledky dotazníkového šetření v ČR

Další část dotazníkového šetření byla směřována na to, jaké mají respondenti zvyky, co běžně během práce z domova dělají a jaké je jejich pracovní i osobní rozpoložení během dne.

Otázka 6: Děláte nějakou fyzickou aktivitu během či po práci z domova?

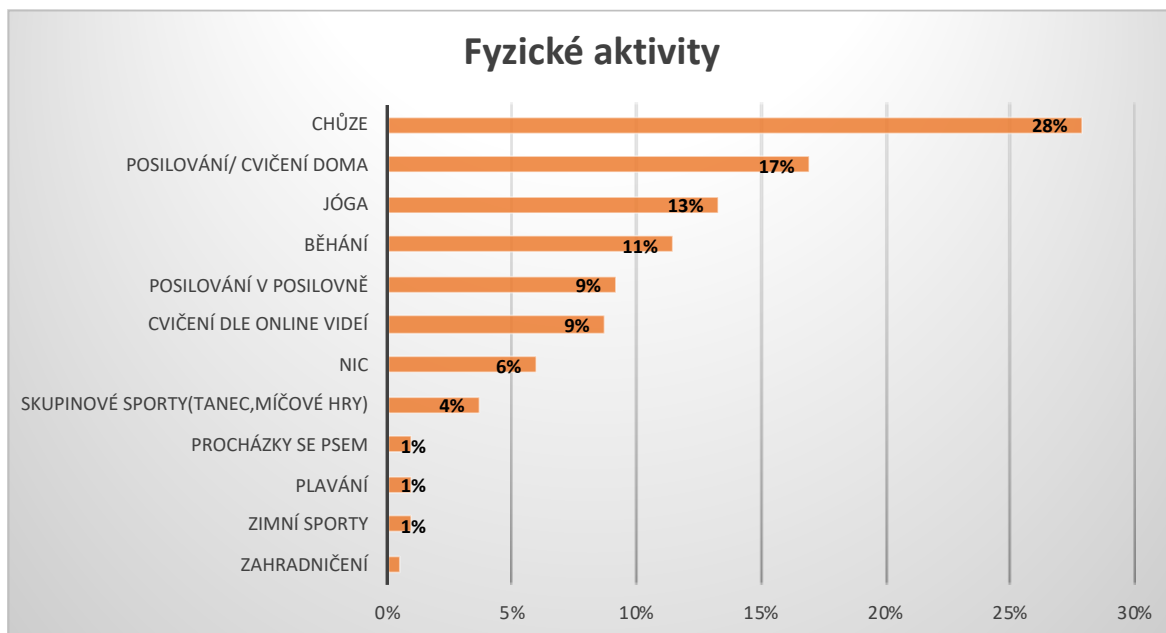
Respondenti měli u této otázky na výběr z různých odpovědí, mezi které patřilo:

- nic,
- cvičení dle online videí,
- posilování v posilovně,
- běhání,
- jóga,
- posilování/ cvičení doma,
- chůze.

Další možností bylo vložení vlastní odezvy, kdy respondenti přispěli možnostmi jako:

- zahradničení,
- zimní sporty,
- plavání,
- procházky se psem,
- skupinové sporty (tanec, míčové hry atd.).

28 % respondentů běžně při nebo po práci z domova chodí na procházky, 17 % respondentů se věnuje posilování či cvičení doma, oproti 9 %, kteří chodí posilovat do posilovny. 13 % respondentů se věnuje józe a 11 % si rádo jde zaběhat. 6 % respondentů nedělá žádnou sportovní aktivitu. Z těchto odpovědí vyplývá, že většina respondentů se snaží si nalézt čas na nějakou fyzickou aktivitu, i když je převážně celý den doma. To je velmi pozitivní zjištění, vzhledem k tomu, že Česká republika má velmi vysoké procento obézních lidí. Konkrétní počty a druhy fyzických aktivit jsou znázorněny na obrázku číslo 9.



Obrázek 9 Fyzické aktivity při HO

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Otázka 7: Je něco, co máte v kanceláři, ale doma Vám to chybí?

U této otázky bylo možné zvolit více odpovědí, kdy 63 dotazovaných (31 %) zodpovědělo, že postrádá své kolegy a interakci s nimi. Dvaceti devíti procentům respondentů chybí vybavení, které ke své každodenní práci potřebují – kopírku, skener, komfortní židle atp. 41 respondentů, tedy 20 % dotazovaných, by bylo raději kdyby měli svůj soukromý život oddělený od toho pracovního. Tento fakt je při práci z domova velmi obtížný zajistit. Pracovníci jsou totiž vystaveni velkému riziku, že je budou rozptylovat věci, které s prací nesouvisí – ať už se jedná o vaření, úklid, či rozhovory s rodinnými

příslušníky či partnery. Blíže se aktivitami vykonávanými současně při home office zabývá otázka 11. 7 % respondentů postrádá rutinu a nic při práci z domova nechybí 4 % respondentů. Naopak ticho a klid by ráda měla tři procenta respondentů a pár respondentům chybí pravidelné mítinky a kávovar.

Z této otázky vyplývá, že nejvíce dotazovaní postrádají fyzický kontakt, ale i možnost být v jiném prostředí nežli doma. Je důležité být schopný oddělit pracovní život od toho osobního, což je při práci z domova nelehké. Kromě toho je rovněž komplikované vytvořit v domácím prostředí vhodné pracovní podmínky.

Otázka 8: Preferujete raději home office či práci v kanceláři?

Otázka ohledně preferencí respondentů je velmi důležitou, jelikož lze na základě odpovědí vytvořit mnoho závěrů týkajících se například produktivity či zvyklostí zaměstnanců. 44 respondentů, kteří tvoří 42 % vzorku preferuje práci z domova a 60 respondentů tvořících 58 % vzorku má raději práci v kanceláři. Relativně vysoké množství respondentů si tedy zvyklo na práci z domova a je s ní spokojeno. Přitom v otázce číslo 7 zaměstnanci odpověděli, že postrádají fyzickou interakci se svými kolegy a také prostory kanceláře. V této otázce ale tvrdí, že jim home office vyhovuje. Zde tedy dochází k nesouladu odpovědí.

Otázka 9: Myslíte si, že jste produktivnější doma či v kanceláři?

47 respondentů považuje svou produktivitu vyšší při práci v kanceláři, 31 respondentů tvrdí, že je jejich produktivita stejná a 26 respondentů si myslí, že jsou při práci z domova produktivní stejně jako v kanceláři. Je důležité upozornit na fakt, že dotazovaní u otázky číslo 8 odpověděli, že preferují práci z kanceláře a v této otázce zároveň tvrdí, že jsou v ní i více produktivní.

Otázka 10: Jak často si během HO berete přestávky?

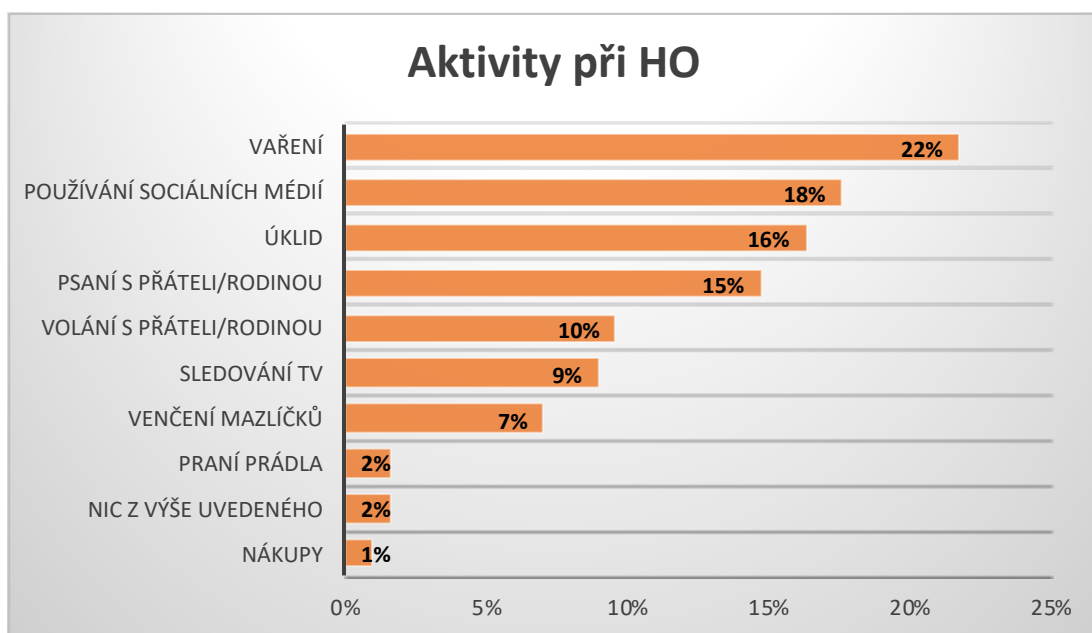
Otázka číslo 10 napomáhala zjistit, jestli opravdu zaměstnanci pracující z domu mohou být produktivní stejně, jako v práci. Z výsledků vyplývá, že nejvíce respondentů (33) si bere pauzu pouze na oběd, ale na druhé straně 29 respondentů odpočívá od práce každou hodinu. 15 respondentů zase každé dvě hodiny. Zbylých 27 respondentů se rozdělilo rovnoměrně do tří skupin – 9 si bere pauzu každé 3 hodiny, 9 každou půl hodinu a 9 si přes den nebere pauzu žádnou. Při srovnání odpovědí této otázky s otázkami 8 a 9 dochází opět k propojenosti odpovědí, kdy lidé sdělují, že jsou při přítomnosti v kanceláři pracovitější a logicky v ní nevěnují tolik času přestávkám.

Otázka 11: Děláte při práci z domova některé z následujících aktivit?

Obrázek číslo 10 zachycuje aktivity, které respondenti během práce z domova vykonávají. U této otázky bylo opět možné zvolit více odpovědí. Jak lze vidět v obrázku 10, nejvíce respondentů se věnuje vaření. Ihned po vaření využívá většina sociální média, a to více než polovina dotazovaných. Lehce pod polovinou dotazovaných se věnuje

úklidu a komunikaci s rodinou či přáteli. 28 respondentů sleduje při práci z domova televizi anebo se stará o své domácí mazlíčky. Velmi malé procento respondentů také pere prádlo či nakupuje.

Opět se tudíž potvrdila hypotéza, že většina zaměstnanců se při práci z domova věnuje jiným aktivitám nežli samotné práci. Z toho důvodu je zjevné, že při home office není možné, aby byli zaměstnanci tak produktivní, jako při práci v kanceláři.



Obrázek 10 Aktivity při práci z domova

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Otázka 12: Využíval/a jste HO i před propuknutím pandemie koronaviru?

Před vypuknutím pandemie covid-19 mělo možnost pracovat z domova pouze 37 respondentů. 67 respondentů se s prací z domova setkalo poprvé až při pandemii. Tento výsledek napovídá, že se v minulosti zaměstnavatelé zavádění home office spíše bránili a nepovažovali ho za důležitý. Pandemie ale tato kritéria rapidně změnila. Na otázku číslo 12 navazuje otázka číslo 13, která byla otázkou otevřenou. Respondenti měli možnost sdělit, jakým způsobem se změnil přístup zaměstnavatele k zavádění práce z domova.

Otázka 13: Změnila pandemie koronaviru přístup Vašeho zaměstnavatele k využívání práce z domova a jak? Např. Začali jste využívat home office na častější bázi, začali jste využívat nové platformy (MS Teams) atd.?

Respondenti mohli u této otázky vyjádřit, jak se změnila pravidla pro využívání home office a jaké nastaly v jejich společnostech v důsledku pandemie změny. Při vyhodnocování odpovědí je možné vytvořit následující tvrzení. U 46 % dotazovaných se stala práce z domova běžnou praxí, byla zavedena jako standardní benefit a začala se

využívat ve větší míře, než tomu tak bylo před propuknutím pandemie covid-19. 20 % dotazovaných vypovědělo, že se přístupy jejich zaměstnavatelů k zavádění práce z domova nezměnily žádným způsobem, protože u nich byl home office zaveden již předtím. 17 % dotazovaných začalo práci z domova využívat poprvé, jelikož to jejich zaměstnavatel dříve neumožňoval. Díky pandemii se tak stal home office běžným benefitem, který mohou zaměstnanci využívat. Dalších 17 % dotazovaných sdělilo, že se díky pandemii začaly více využívat různé online platformy, jako jsou MS Teams, Discord, Google meets, Zoom a další, které lze využívat pro realizaci online schůzek. Pár respondentů dokonce tvrdilo, že dříve byl home office povolen zaměstnancům pouze za dobře vykonanou práci. U některých zaměstnavatelů se díky pandemii koronaviru změnily interní procesy a nařízení a zlepšilo se prostředí a možnosti zaměstnanců lépe aplikovat work-life balance.

Z těchto odpovědí lze vyvodit závěr, že pandemie covid-19 měla pozitivní vliv na zaměstnavatele, kteří si díky lock downu uvědomili, že zaměstnanci mohou práci vykonávat i z jiné lokality.

Otázka 14: Co byste raději preferoval/a do budoucna?

Otázka číslo 14 byla naopak zaměřená na preference ohledně práce z kanceláře či z domova. Na výběr měli respondenti 3 možnosti – práci z domova, home office či kombinaci těchto dvou možností práce. 81 respondentů (79 %) by chtělo v budoucnu mít kombinaci home office a práce z kanceláře. Při komparaci s výsledky otázky 13 dochází k souladu odpovědí, protože většina respondentů zodpověděla, že právě hybridní způsob práce je to, co se po pandemii koronaviru začalo mnohem více zavádět. 12 % respondentů by rádo pracovalo pouze z domova a 9 % dotazovaných preferuje práci z kanceláře.

Personál společností si tedy osvojil práci z domova a je s ní spokojený. Při hybridní práci by zaměstnavatelé mohli mít větší dohled a vliv na výkonnost zaměstnanců a přispívat ke snížení jejich neproduktivity.

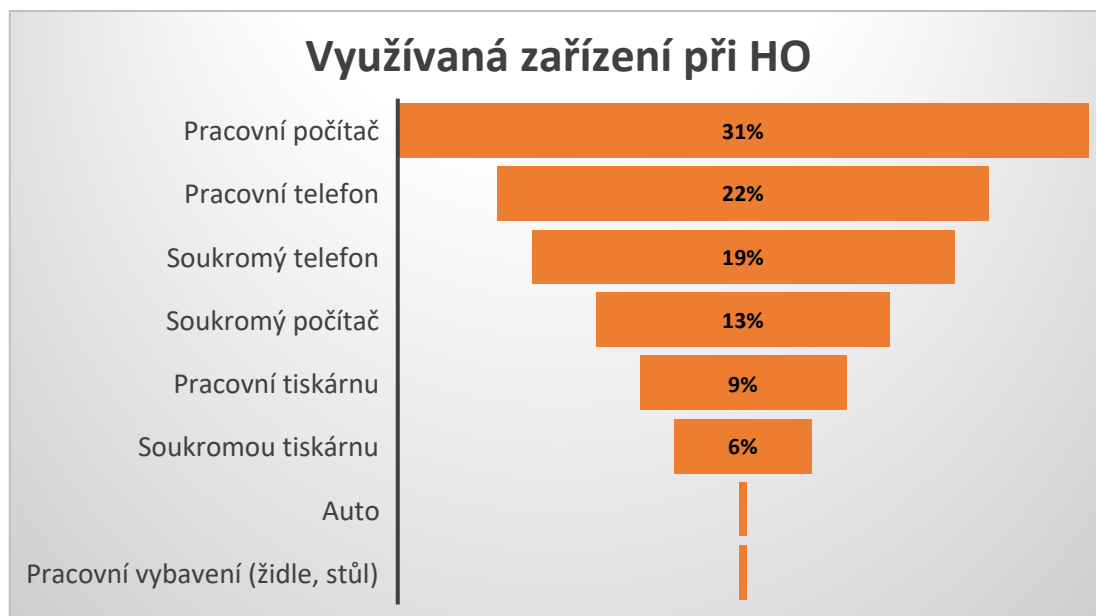
Otázka 15: Vnímáte HO jako benefit či nutnost?

Vzhledem k tomu, že před pandemií home office většina respondentů nevyužívala není překvapením, že ji 62 respondentů považuje za benefit a 42 respondentů jako nutnost. Home office je v některých pracovních odvětvích stále novinkou a považuje se proto za benefit.

Otázka 16: Jaká zařízení používáte k plnění svých každodenních povinností?

V obrázku 11 je možné identifikovat jaká zařízení či pomůcky zaměstnanci při práci z domova využívají. Největší podíl má pracovní počítač, který využívá 80 respondentů (31 %) a pracovní telefon, který má k dispozici 57 (22 %) respondentů. Relativně velké množství respondentů užívá pouze svá soukromá zařízení. Nejvíce se jedná o

soukromý telefon, jež využívá až 49 dotazovaných, tedy 19 % a soukromý počítač zase 34 respondentů, tedy 13 %. Někteří zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům i tiskárnu či vybavení jako je židle a stůl. 16 respondentů ke své práci využívá i soukromou tiskárnu. Majorita zaměstnavatelů tedy poskytuje svým pracovníkům zejména pracovní počítač a telefon.

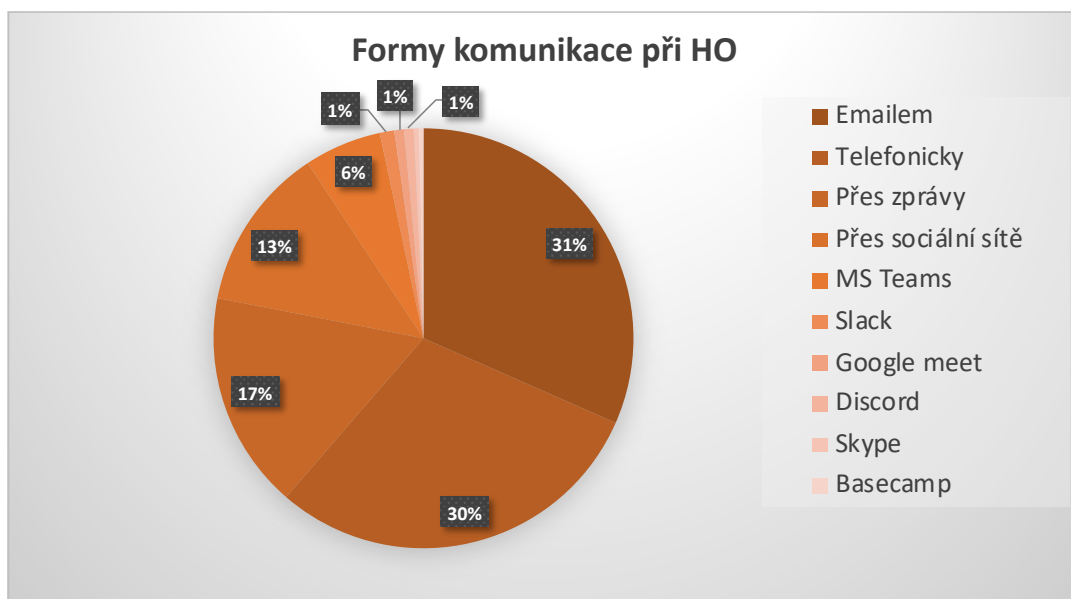


Obrázek 11 Využívaná zařízení při HO

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Otázka 17: Jak komunikujete se svými kolegy?

Otázka číslo 17 byla směřována na zjištění jakým způsobem spolu zaměstnanci komunikují. Největší část komunikace, až u 85 respondentů, probíhá pomocí emailu a jako druhou formu nejvíce využívají telefonickou komunikaci. Další volbou komunikace je pro zaměstnance zasílání zpráv, které využívá až 45 (17 %) dotazovaných, ale také sociální sítě, jež využívá dokonce 34 (13 %) respondentů. Zbytek respondentů využívá zejména online platformy jako jsou MS Teams, Slack, Google meet, Discord, Skype a Basecamp. Pracovníci tak ke komunikaci volí ty nejjednodušší formy, které jim umožňují se spojit rychle a efektivně. Formy komunikace zobrazuje obrázek 12.

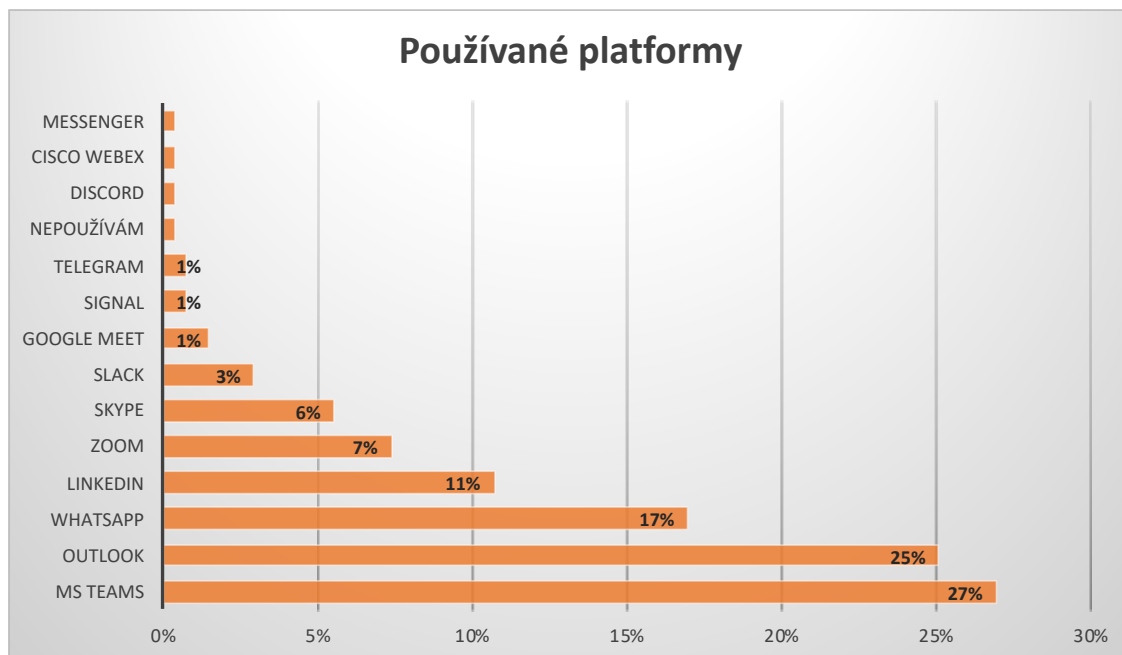


Obrázek 12 Formy komunikace při HO

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Otázka 18: Jaké komunikační platformy používáte?

Otázka 18 zjišťovala, jaké jsou v dnešní době nejvíce používané komunikační platformy. Na výběr měli dotazovaní z nejvíce používaných a známých platforem a aplikací, jako jsou MS Teams, Outlook, Whatsapp atp. Zároveň byla i možnost vyplnit vlastní odpověď. MS Teams dle získaných dat používá až 73 respondentů, tedy 27 %. Druhý je Outlook s 68 uživateli (25 %), další pak Whatsapp a LinkedIn. Nejvíce uživatelů mají tedy aplikace od společnosti Microsoft. Konkrétní druhy platforem zachycuje obrázek 13.



Obrázek 13 Používané platformy při HO

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Otázka 19: Jaké podmínky pro využití home office má Váš zaměstnavatel?

V otázce číslo 19 měli dotazovaní odpovědět, jak často mohou pracovat z domova. Na výběr bylo mezi možnostmi určenými dle vlastních preferencí, kterou vybrala většina dotazovaných – 29 %. 28 % naopak využívá home office 0-2 dny v týdnu a 24 % dokonce může pracovat z domova neomezeně. 10 % dotazovaných home office využívá 3-4 dny v týdnu.

V předchozích otázkách někteří dotazovaní tvrdili, že se s využíváním práce z domova setkali poprvé. Přičemž v této otázce sdělují, že jej v současné době využívá velké množství zaměstnavatelů, a to na pravidelné bázi.

Poslední dvě otázky směřovaly na zjištění osobních údajů ohledně pohlaví a věku. 76 % dotazovaných tvořily ženy a 24 % tvořili muži. Ve věkovém rozhraní 20-26 let bylo 59 % dotazovaných, ve věkovém rozpětí 27-45 let 34 % dotazovaných. Mezi 46-64 lety se účastnilo 5 respondentů a dva respondenti ve věkovém rozpětí 15-19 let. Starší 65 let nebyl žádný respondent. Jednotlivé počty zachycuje obrázek číslo 14.

Věk		Pohlaví	
20-26	61	Žena	79
27-45	36	Muž	25
46-64	5		
15-19	2		
65+	0		

Obrázek 14 Pohlaví a věk respondentů

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

5.3 Shrnutí dotazníkového šetření v ČR

Při pohledu na výsledky dotazníkového šetření jako celku je nutné vzít v potaz nejprve veškeré informace ohledně toho, jací respondenti se šetření zúčastnili. Nejvíce respondentů vykonávajících kancelářskou práci je ze sektoru HR, konkrétně personalistky, financí a IT. Personalistika je obor, ve kterém se dá pracovat z domova naprosto ukázkově. Samotnou práci to neovlivňuje a jediné, co je ztížené je právě komunikace s kolegy a nadřízenými. Je mnohem snazší se s kýmkoliv poradit, pokud jsou jedinci v jedné místnosti. I proces pohovorů s kandidáty či mítinků s klienty je díky moderním technologiím možný online, bez nutnosti se fyzicky scházet či dojíždět do sídel společností.

Ve školství se aplikace online výuky také zdařila, ačkoliv často učitelé a profesori s některými platformami bojovali. Odvětví financí a administrativy je také možné

digitalizovat, ale samozřejmě záleží na konkrétních zaměstnavatelích a úkonech. Díky programům, pomocí kterých lze provádět například podnikové účetnictví či řešit administrativní agendu (plánovací kalendáře, online nástěnky atp.) lze pracovat z domu i v těchto odvětvích.

Druh pracovního úvazku očividně na umožnění práce z domova velký vliv nemá. Některá zaměstnání pracovat z domova při jiném, než plném úvazku před propuknutím pandemie neumožňovala, ale při pandemii jim jiné východisko nezbylo. Pandemie tak umožnila pracovat z domova i brigádníkům.

Drtivá většina dotazovaných jsou běžnými zaměstnanci, a více než polovina jich ve společnosti, ve které pracují působí méně než 3 roky. Přes 20 % respondentů v rozpětí 3-8 let. U této otázky je nutné zohlednit i fakt, že 59 % respondentů je ve věkovém rozpětí 20-26 let a 34 % respondentů se pohybuje ve věku 27-45 let. Proto je logické, že většina je ve společnosti zaměstnána pouze krátce a jako běžný zaměstnanec. To tedy znamená, že home office je v dnešní době možný využívat při práci na jakýkoliv druh úvazku. Délka působení ve společnosti a ani konkrétní typ pracovní pozice však na zavádění home office vliv nemá.

V druhé části dotazníku se bylo možné dozvědět více o tom, jak pravděpodobně probíhá běžný den zaměstnanců při home office. Velmi pozitivní je, že většina zaměstnanců při práci z domova vykonává alespoň chůzi či nějaký druh sportovní aktivity – ať už se jedná o posilování a cvičení, jógu či skupinové sporty.

Většina respondentů postrádá při práci z domova své kolegy a vzájemnou interakci a zároveň preferuje práci z kanceláře. Na druhé straně ale 42 % respondentů upřednostňuje naopak práci z domova, což početně není signifikantní rozdíl. Doma přitom nemusí mít vhodné vybavení, které postrádá 29 % dotazovaných. Zároveň si část zaměstnanců myslí, že je při práci z domova méně produktivní, což se i odráží v odpovědích ohledně toho, jak často se doma nevěnují práci. 45 % respondentů odpovědělo, že jsou produktivnější v kanceláři, což je dle jejich odpovědí na další otázky vysoce pravděpodobné. Velké množství zaměstnanců se při práci z domova totiž věnuje mnohým aktivitám – ať už se jedná o vaření jídla, používání telefonu a sociálních médií, úklid či interakci s rodinou a přáteli. I když respondenti mohou tvrdit, že se práci přes den věnují naplno, výsledky dotazníkové šetření napovídají opak.

Po nástupu pandemie začalo home office využívat 67 respondentů, kteří se s ním setkali vůbec poprvé, a právě proto ho pravděpodobně nadpoloviční většina stále vnímá jako benefit a ne nutnost. Díky pandemii tak byl home office zaveden v hodně společnostech jako standardní benefit. Začalo se také ve větším množství digitalizovat data, pořádat online schůzky, čímž společnosti ale i zaměstnanci ušetřili jak finanční, tak časové zdroje.

Nadpoloviční většina zaměstnaných – až 79 % by ráda v budoucnu využívala jak kancelářské prostory, tak práci z domova. Při práci z domova většina respondentů používá kombinaci soukromých a pracovních zařízení.

Z hlediska komunikace používá nejvíce respondentů email, telefonní hovory anebo zasílá SMS zprávy. Tyto způsoby komunikace jsou jedny z nejrychlejších a nejefektivnějších i v běžném životě, proto nejsou tyto výsledky překvapující. Vzhledem k vývoji komunikačních prostředků je pro další komunikaci možné využívat různé online platformy, a mezi ty nejpopulárnější se řadí MS Teams, Whatsapp nebo LinkedIn. Tyto platformy lze využívat jak k písemné komunikaci s kolegy či nadřízenými, tak i k pořádání konferencí či hovorů s ostatními subjekty, se kterými přijdou zaměstnanci při práci do styku. Přes MS Teams lze jednoduše telefonovat s kamerou či bez, sdílet obrazovku atp., a proto je to vhodný nástroj pro pracovní hovory, či videokonference. Přes Whatsapp je možné totéž a přes LinkedIn je zase jednoduché se spojit s pracovními kolegy, či navázat nová spojení v business světě. Každá platforma má jinou cílovou skupinu a účel využití.

29 % dotazovaných uvádí, že jim jejich zaměstnavatelé umožňují práci z domova dle individuálních preferencí, což je velmi pozitivní zjištění vzhledem k tomu, že před pandemií home office více než polovina respondentů vůbec nevyužívala. Zaměstnavatelé jsou pravděpodobně s prací z domova také spokojeni, jinak by neumožňovali takovou flexibilitu. Samozřejmě zde hraje roli i pandemie, která striktně vyžadovala zavedení práce z domova. Na druhé straně jsou to již dva roky po jejím propuknutí, kdy už se život pomalu vrací do starých kolejí, a proto již není nutné mít home office nařízen v plném rozsahu.

Mnohé společnosti musely zareagovat na pandemii digitalizací svých služeb či interních procesů, což velmi přispělo k vývoji nových platforem a způsobů, jak mezi sebou mohou zaměstnanci a zaměstnavatelé interagovat. Tato doba všechny naučila používat nástroje, které byly předtím nepředstavitelné a je znamenité, že je to díky moderním technologiím a pokroku v IT světě možné.

6 Home office v USA

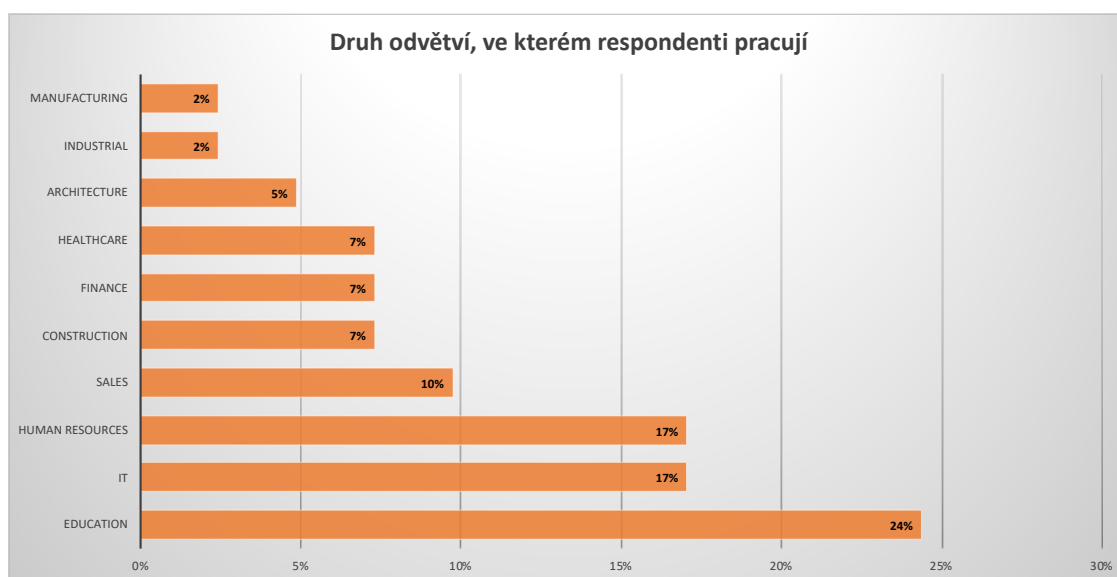
Toto dotazníkové šetření bylo rovněž provedeno pomocí platformy Google docs a respondenti byli oslovováni zejména pomocí sociálních sítí. Šetření se také zúčastnila řada profesorů působících na Texas Tech University, která dotazník sdílela se svými kolegy a přáteli. Otázky jsou identické s těmi z předchozí kapitoly.

Na dotazník odpovědělo 41 respondentů a v následujících podkapitolách jsou představeny jejich odpovědi.

6.1 Respondenti dotazníkového šetření v USA

Otázka 1: In what field are you working? [V jakém odvětví pracujete?]

První otázka byla směřována opět na odvětví, ve kterém respondenti pracují. 24 % respondentů pracuje ve školství, 17 % v IT, 17 % v HR a mezi další zastoupená odvětví řadíme obchod (10 %), stavebnictví (7 %), finance (7 %) či zdravotnictví (7 %). Konkrétní počty respondentů v jednotlivých odvětvích zachycuje obrázek číslo 15.



Obrázek 15 Druh odvětví, ve kterém respondenti pracují

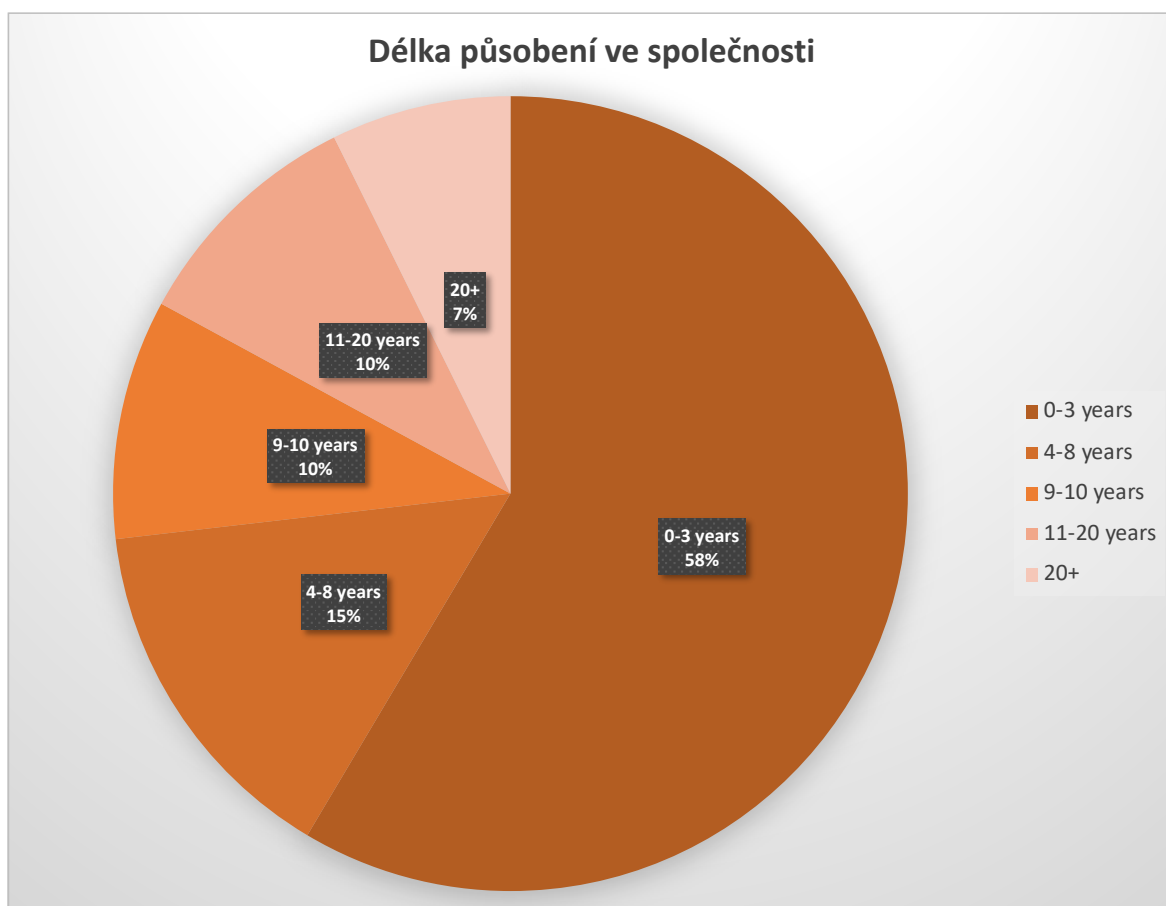
Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Otázka 2: Are you working as: [Jste zaměstnán/a na:]

Otázka číslo dvě se týkala druhu pracovního úvazku. Na plný pracovní úvazek je zaměstnáno 85 % respondentů, 10 % dotazovaných pracuje na part-time a 5 % jako OSVČ.

Otázka 3: How long are you working for your current employer? [Jak dlouho pracujete pro svého současného zaměstnavatele?]

Otázka číslo tři měla zjistit délku působení dotazovaných v jejich zaměstnání. 58 % dotazovaných na své současné pozici působí méně než 3 roky. 15 % 4-8 let, a 10 % 9-10 let. Dalších 10 % dotazovaných působí v současném zaměstnání v rozmezí mezi 11-20 roky a 7 % respondentů ve společnosti pracuje dokonce více než 20 let. Obrázek 16 znázorňuje diagram věkového rozpojení délky působení ve společnosti.



Obrázek 16 Délka působení ve společnosti

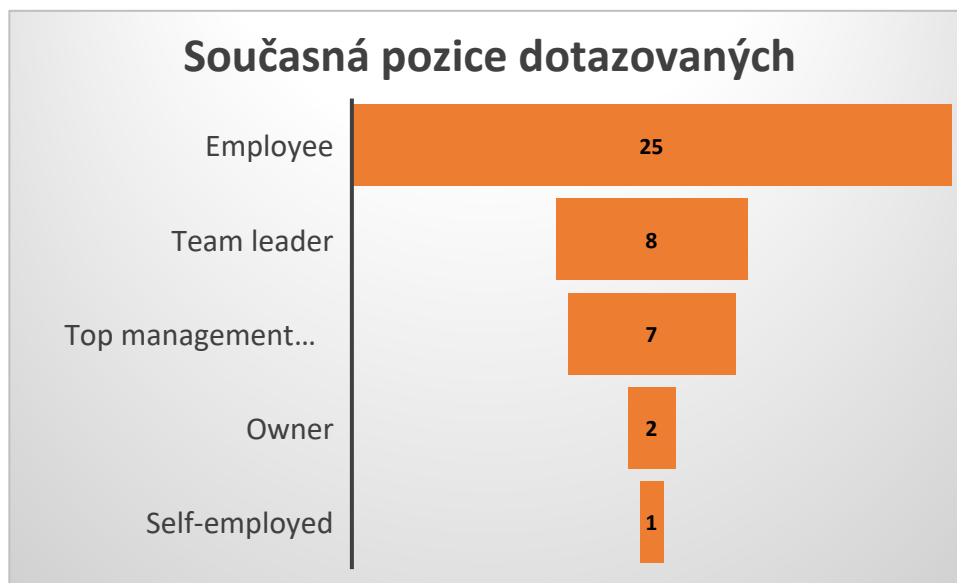
Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Z šetření tedy opět vyplývá, že se home office zavádí nezávisle na tom, v jakém odvětví lidé pracují, jak dlouho ve společnostech působí a ani na typu pracovního úvazku.

Otázka 4: What is your current position? [Jaká je Vaše současná pozice?]

Na otázku číslo 4 měli respondenti možnost odpovědět jaká je jejich současná pozice. Nejvíce respondentů působí ve svém současném zaměstnání jako řadový zaměstnanec, a to až 25 dotazovaných, což tvoří 58 % vzorku respondentů. Dalších 19 % dotazovaných jsou team leadeři, a v neposlední řadě také 16 % působí na pozicích v nejvyšším managementu. Dotazníkového šetření se také zúčastnili 2 majitelé společnosti

a jeden člověk, který působí jako osoba samostatně výdělečně činná. Počty jednotlivých respondentů zachycuje obrázek č. 17.



Obrázek 17 Současná pozice dotazovaných

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Možnost pracovat z domova se tedy opakovaně neodvívá ani od pracovního postavení zaměstnaných.

6.2 Výsledky dotazníkového šetření v USA

Otázky v další části dotazníkového šetření více směřovaly na to, jaké mají Američtí občané zvyky a jak přibližně vypadá jejich den, když zrovna pracují z domova. Následující otázky zachycují, jaké aktivity během či po práci z domova zaměstnanci v USA vykonávají, jaká zařízení využívají, a také jaký vliv na práci z domova měla pandemie viru covid-19. V otázce pět odpovědělo 100 % dotazovaných, kteří zvolili anglickou verzi dotazníkového šetření, že pracuje ve Spojených státech Amerických.

Otázka 6: When working from home, do you do any exercise? (after work/during the day) [Děláte nějakou fyzickou aktivitu během či po práci z domova?]

Šestá otázka se věnovala nejčastějším aktivitám, které respondenti během či po práci z domova dělají. Na výběr měli dotazovaní z různých sportovních činností jako je:

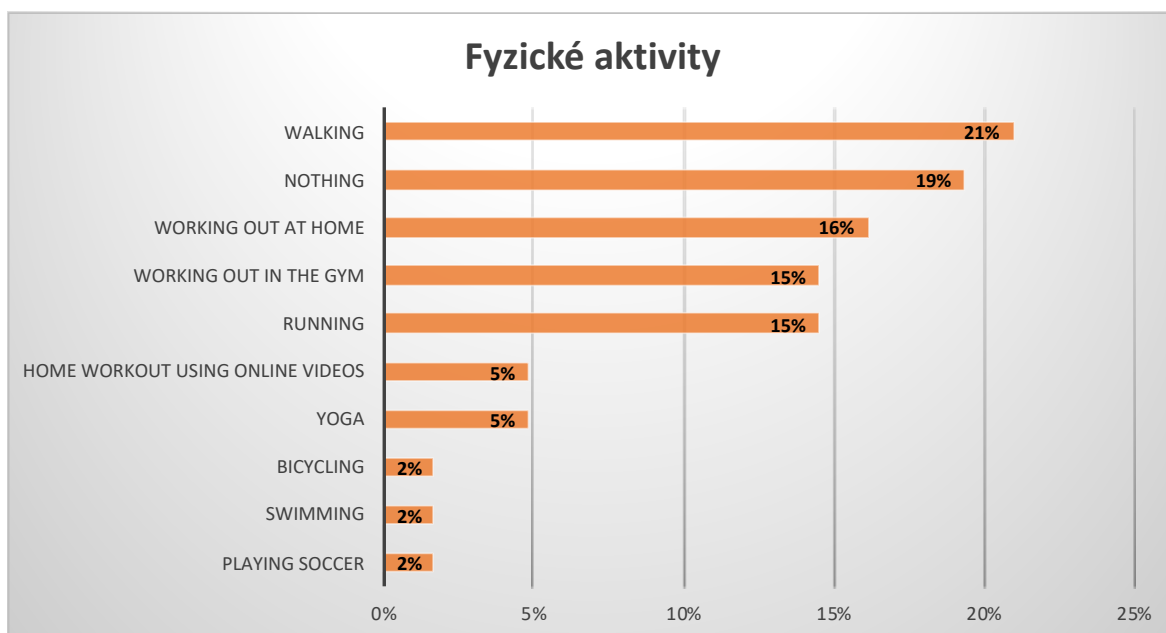
- chůze,
- běh,
- posilování v posilovně,
- posilování doma,
- jóga,

- cvičení dle online videí.

Jako další možnosti cvičení respondenti vyplnili své odpovědi, mezi které se řadí:

- jízda na kole,
- fotbal,
- plavání.

Kromě sportu byla na výběr i odpověď, že dotazovaní nevykonávají žádnou fyzickou aktivitu. Nejčastěji při práci z domova vykonávají respondenti chůzi, a to až 21 %. 19 % respondentů odpovědělo, že se při home office nevěnují žádné fyzické aktivitě. 16 % respondentů pak posiluje doma, 15 % chodí běhat a dalších 15 % posilovat do posilovny. Kromě toho také 5 % respondentů sleduje doma online videa, dle kterých cvičí a stejný počet respondentů se věnuje józe. Podrobný počet respondentů a jednotlivé aktivity zachycuje obrázek číslo 18.



Obrázek 18 Fyzické aktivity při HO

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Z výsledků šetření vyplývá, že kromě chůze se dotazování ve většině případů nevěnují žádnému sportu. Vykonávání sportovních aktivit je velmi důležité pro zdraví člověka, proto by mělo být zařazeno na pravidelné bázi.

**Otázka 7: Is there anything you miss from your office which you don't have at home?
[Je něco, co máte v kanceláři, ale doma Vám to chybí?]**

Otázka číslo sedm byla polouzavřenou otázkou, u které bylo možné zvolit více odpovědí na to, jestli dotazovaní postrádají něco, co mají v kanceláři a doma nikoliv. Nejvíce respondentů (33 %) postrádá při práci z domova své kolegy, 24 % respondentů zase tvrdilo, že jim chybí možnost oddělit pracovní život od toho osobního. Zařízení jako je

komfortní židle a stůl, tiskárna, skener atp. postrádá až 16 % respondentů. 13 % dotazovaných by bylo rádo, kdyby se zase mohlo vrátit do své zaběhlé rutiny. Zbýlých 5 % respondentů postrádá ticho a klid, 5 % také pravidelné mítinky a 4 % respondentů nechybí nic.

Respondenti opakovaně tvrdí, že nejvíce postrádají své kolegy a také možnost oddělit svůj osobní život od toho pracovního. To jim umožňuje právě práce z kanceláře, kterou ale přesto uvádějí jako méně oblíbenou formu.

Otázka 8: Do you prefer home office or normal office? [Preferujete raději home office či práci v kanceláři?]

Otázkou číslo osm bylo možné vyjádřit své preference mezi prací z domova či prací z kanceláře. 63 % respondentů preferuje home office a 37 % respondentů práci z kanceláře. V předchozí otázce dotazovaní tvrdí, že postrádají své kolegy a interakci s nimi a také možnost oddělit svůj pracovní život od toho osobního. V této otázce ale prohlašují, že i přesto preferují práci z domova. V tomto případě dochází ke střetu odpovědí.

Otázka 9: Do you think you are more productive from the office or from home? [Myslíte si, že jste produktivnější doma či v kanceláři?]

U otázky číslo 9 mohli dotazovaní vyjádřit svůj názor na to, zdali jsou produktivnější, když pracují z domova, z kanceláře, či jestli se jejich produktivita nemění. 39 % zvolilo možnost, že je jejich produktivita vyšší v kanceláři, naopak 34 % tvrdí, že se jejich produktivita nemění. 27 % respondentů zvolilo možnost vyšší produktivity z domova. Reakce respondentů se v tomto případě signifikantně neodlišují.

Otázka 10: How often do you take breaks during home office? [Jak často si během HO berete přestávky?]

Na otázku číslo 10 - jak často si během dne respondenti berou přestávky, bylo možné vybrat několik odpovědí:

- každou půl hodinu,
- každou hodinu,
- každé dvě hodiny,
- každé tři hodiny,
- pouze na oběd,
- žádnou přestávku,
- záleží na pracovním vytížení (tato možnost byla doplněna více respondenty).

Každou hodinu se od práce odreagovává 28 % respondentů a každé dvě hodiny si bere pauzu 28 % respondentů. 19 % respondentů si při práci z domova bere pauzu pouze na oběd a dalších 12 % každé 3 hodiny. Podle objemu práce se o tom, zdali si vezme pauzu rozhoduje 7 % respondentů. 5 % respondentů se přestávce věnuje každou půl

hodinu a 2 % respondentů si při práci z domova žádné přestávky nedělá. Pro lepší přehlednost viz tabulka 3.

Tabulka 3 Přestávky při HO

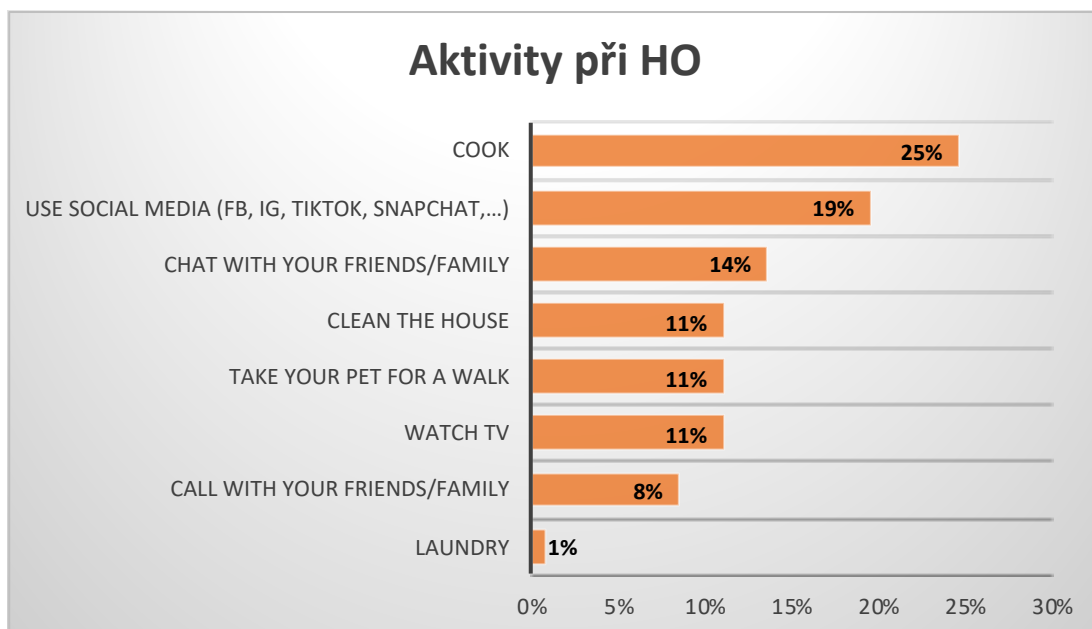
Přestávky	Respondenti	v %
Every hour	12	28%
Every 2 hours	12	28%
Only lunch break	8	19%
Every 3 hours	5	12%
Depends on the work load	3	7%
Every half an hour	2	5%
I don't take any breaks	1	2%

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Respondenti tedy hodně času tráví i jinými aktivitami nežli pouze prací. Jejich přestávky jsou poměrně časté a při práci v kanceláři je pravděpodobně tímto způsobem neaplikují.

Otázka 11: When working from home do you: [Když pracujete z domova, děláte něco z následujících:]

U otázky číslo jedenáct měli respondenti na výběr z více možností na otázku, čemu se během práce z domova kromě pracování věnují. Všechny aktivity zachycuje obrázek 19.



Obrázek 19 Aktivity při HO

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Nejvíce respondentů se při práci z domova věnuje vaření, a to konkrétně 25 % dotazovaných. 19 % respondentů používá sociální sítě, jako je Facebook, Instagram, TikTok

atp. Rozhovorům s přáteli a kamarády se věnuje 14 % dotazovaných, 11 % během pracovního dne doma uklízí, následujících 11 % chodí na procházky se svými domácími mazlíčky a dalších 11 % respondentů sleduje televizi. 8 % respondentů během práce telefonuje s přáteli či rodinou.

Odpovědi naznačují, že se velké množství respondentů během práce z domova věnuje dalším aktivitám, které by v kanceláři provádět nemohli. Tudíž je opakovaně zjevné, že je produktivita zaměstnanců zřejmě nižší než v kanceláři.

Otázka 12: Have you worked from home before COVID? [Pracoval/a jste někdy z domova před pandemií COVID?]

Na otázku, zdali pracovali dotazovaní z domu před propuknutím pandemie koronaviru odpověděla většina respondentů negativně. 68 % dotazovaných se s prací z domova předtím nesetkalo, přičemž 32 % ano. Pracovníci se ale rychle na práci z domova adaptovali a v současnosti ho preferují více než obvyklý způsob práce z kanceláře.

Otázka 13: Did the covid pandemics change usage of home office in your company and how? E.g. You had to start working from home, you had to start using different platforms (MS Teams, etc.) [Změnila pandemie koronaviru přístup Vašeho zaměstnavatele k využívání práce z domova a jak? Např. Začali jste využívat home office na častější bázi, začali jste využívat nové platformy (MS Teams) atd.?]

Otázka číslo 13 byla otevřenou otázkou, na kterou mohli dotazovaní odpovědět dle svých zkušeností a názorů. Žádnou změnu ohledně zavádění home office pandemie koronaviru nepřinesla sedmnácti procentům dotazovaných. 17 % dotazovaných se s prací z domova setkala úplně poprvé a home office byl u nich zaveden na pravidelné bázi. 10 % dotazovaných začalo pracovat 100 % z domova, což sedmi procentům zůstalo i nadále po covidu. Zbýlých 56 % dotazovaných odpovědělo různými názory.

U pracovníků ve zdravotnictví se v některých případech začala využívat telemedicína.

Ve školství se pracovníci museli naučit používat nové technologie a platformy a výuka se kompletně přesunula online. Někteří profesori začali pracovat na svých výzkumech z domova a z hlediska platform se začaly masivně využívat např. MS Teams, Zoom či Skype. Další dotazovaný, profesor, před pandemií vykonával svůj výzkum i výuku na univerzitě. Během pandemie ale musel obojí vykonávat z domu, proto si vybudoval domácí kancelář, ve které mohl pracovat online.

Jeden dotazovaný sdělil, že se v jeho firmě zavedla lepší ochrana dat, jelikož začala společnost poskytovat online připojení pomocí vzdáleného přístupu.

Další dotazovaný pracující na pozici v nejvyšším managementu sdělil „*Working from home became prevalent due to COVID for non-essential personnel. Production workers and maintenance personnel continued to work at the facility. Webex and Teams were already in use but became much more prevalent.*“ To znamená, že méně důležitý

personál začal home office využívat, ale výrobní dělníci a pracovníci údržby nadále pracovali v zařízení společnosti. Mnohem více se začaly využívat Webex (platforma pro pořádání online konferencí a videokonferencí) a Teams, které se před pandemií nevyužívaly v takovém měřítku.

Další respondent pracující v HR sdílel svůj názor na situaci s home office. Tvrdí, že kvůli práci z domova podává výpověď relativně velké množství zaměstnanců, protože nejsou v úzkém kontaktu s kolegy, se kterými si proto nemohou vytvořit žádný přátelský vztah. Dříve bylo velmi důležité udržovat přátelskou atmosféru a dobré vztahy na pracovišti, zejména v kanceláři, při práci z domova je to ale nemožné. Návrh respondenta, kterým by se tato situace mohla zlepšit je, aby se pracovalo hybridně, ideálně 2 dny v týdnu z domova a 3 dny v týdnu z kanceláře.

V souhrnu je možné usoudit, že se díky pandemii v hodně oborech přístupy zaměstnavatelů zlepšily. Pandemie covid-19 přispěla k vytvoření lepšího bezpečnostního systému k ochraně dat, zavedla větší možnosti pracovat z domova u většiny zaměstnavatelů a v odvětvích, kde to předtím nebylo zvykem. Tím velkým způsobem ulevila zaměstnancům. Ti teď nejsou povinni do práce cestovat tak často jako dříve, díky čemuž mohou ušetřit finanční prostředky na cestu, a i čas strávený na cestě.

Otázka 14: What would you prefer in the future? [Co byste raději preferoval/a do budoucna?]

Na otázku zohledňující preference respondentů z hlediska využívání kancelářských prostor či práce z domova odpovědělo 56 % dotazovaných, že by preferovalo kombinaci práce z domova a práce z kanceláře. 24 % dotazovaných by nejraději pracovalo 100 % z domova a 20 % dotazovaných preferuje práci v kanceláři.

Preference dotazovaných korespondují s dotazníkovým šetřením společnosti PWC, které u Amerických zaměstnavatelů předpovídá způsob hybridní práce i v budoucnosti (PWC, It's time to reimagine where and how work will get done [online]).

Otázka 15: Do you feel like home office is a necessity or benefit? [Vnímáte HO jako benefit či nutnost?]

Jako benefit práci z domova považuje 49 % respondentů a jako nutnost 51 % respondentů. Tato otázka koresponduje s otázkou číslo 14, kde více dotazovaných preferuje kombinaci či úplné zavedení home office, což znamená, že je pro ně možnost pracovat z domova opravdu důležitá.

Otázka 16: What devices are you using when working from home? [Jaká zařízení používáte při práci z domova?]

V otázce 16 bylo možné identifikovat, jaká zařízení dotazovaní při práci z domova využívají. Nejčastěji se jedná o pracovní počítač, který má k dispozici 32 dotazovaných. 22 % respondentů k práci využívá svůj soukromý telefon a ten pracovní 13 %. Osmnácti

procentům dotazovaných zaměstnavatel neposkytuje pracovní tiskárnu, proto využívají svou domácí a 14 % dotazovaných nemá k dispozici ani pracovní počítač, proto musí využívat svůj vlastní. 2 % dotazovaných využívají i pracovní tiskárnu. Podrobné počty dotazovaných a jednotlivé druhy zařízení jsou zachyceny v obrázku číslo 20.



Obrázek 20 Využívaná zařízení při HO

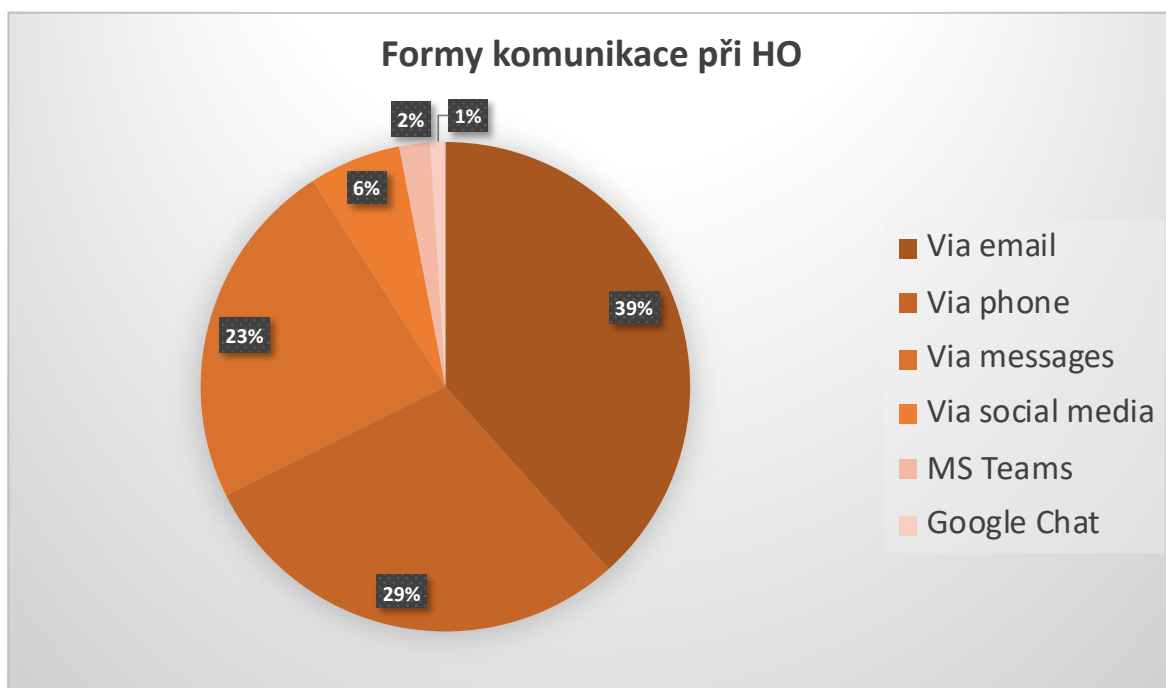
Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Američtí zaměstnavatelé tedy poskytují zaměstnancům zejména pracovní počítače a ostatní zařízení si obvykle zaměstnanci zajišťují sami.

Otázka 17: How are you communicating with your colleagues? [Jak komunikujete se svými kolegy?]

Důležitým bodem při práci z domova je možnost komunikace s ostatními kolegy či nadřízenými. 39 % dotazovaných komunikuje pomocí emailu a 29 % využívá mobilní telefon. 23 % dotazovaných se dorozumívá pomocí psaní SMS zpráv a 6 % se s kolegy spojuje skrze sociální síť. Zbylé 3 % respondentů využívá MS Teams či Google Chat. Obrázek 21 zachycuje procentuálně rozložení komunikačních forem.

Zaměstnancům nejvíce chybí interakce se svými kolegy, proto je zřejmé, že je pro mě nejjednodušší formou telefonická či e-mailová komunikace. Díky tomu mohou být v kontaktu pravidelně.

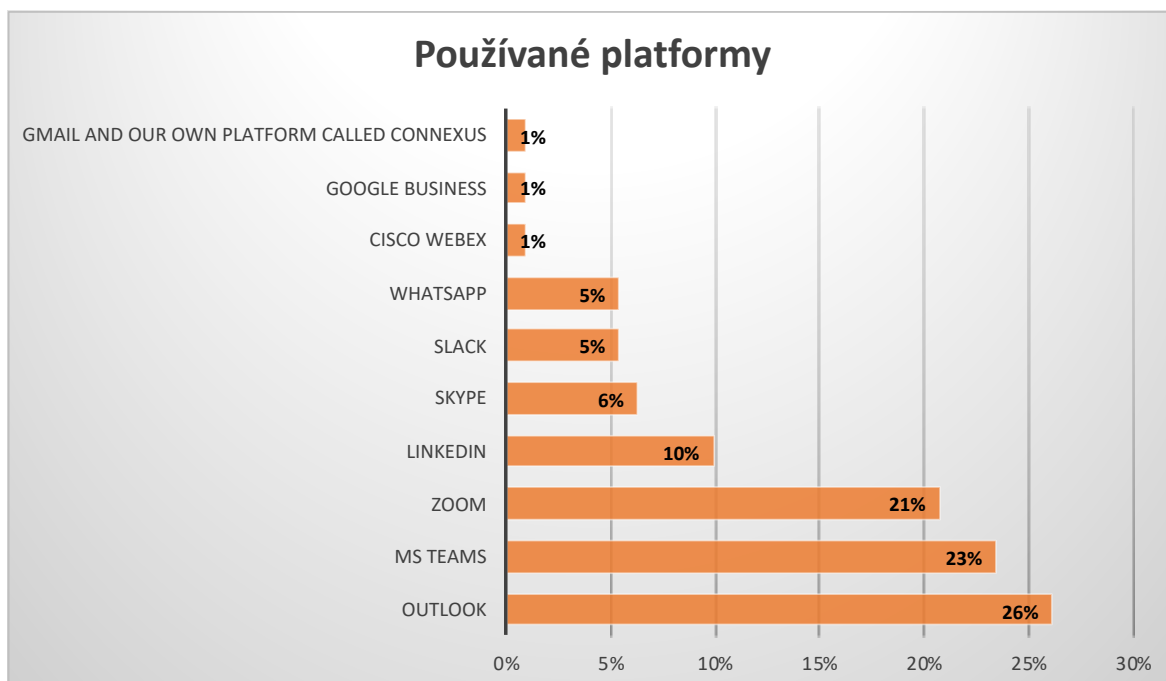


Obrázek 21 Formy komunikace při HO

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Otázka 18: What platforms are you using? [Jaké komunikační platformy používáte?]

Otázka osmnáct analyzovala, jaké je rozložení využívaných komunikačních platform. Dotazovaní měli na výběr z více možností, mezi které se řadil MS Teams, Outlook, Zoom, LinkedIn a tak podobně. Obrázek 22 zachycuje počty uživatelů u každé platformy.



Obrázek 22 Používané platformy při HO

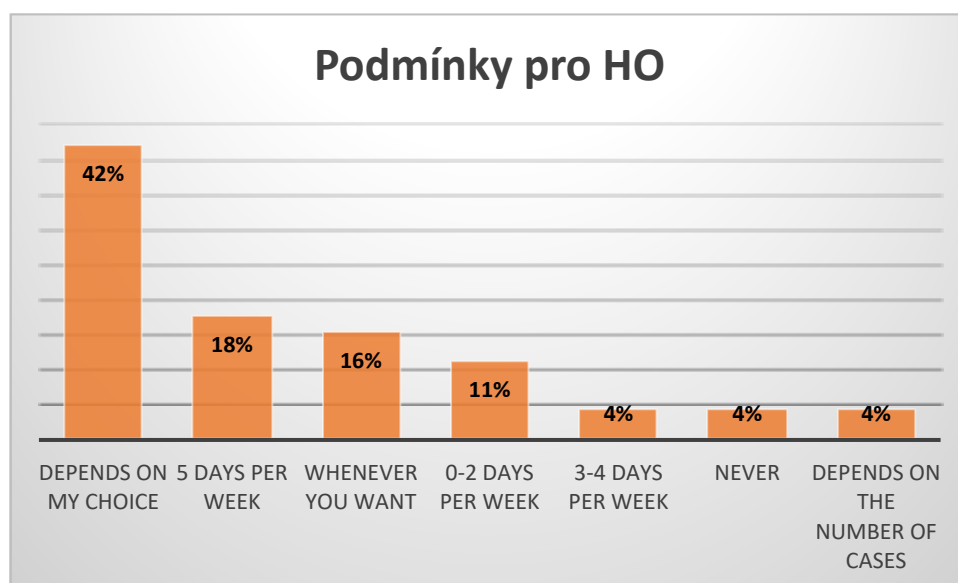
Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Nejvyužívanějším nástrojem je dle odpovědí MS Outlook, který využívá až 29 (26 %) respondentů. Na druhém místě se umístil MS Teams s dvaceti třemi procenty uživatelů. 21 % respondentů se spojuje skrze Zoom a 10 % přes sociální síť LinkedIn. Mezi méně významné platformy se řadí Skype, Slack či Whatsapp. Respondenti také přidali své vlastní odpovědi, mezi kterými se objevil Cisco Webex, Google Business, Gmail a interní platforma Connexus.

V Americe se využívá větší množství platforem a aplikací než na českém trhu. Početnější množství personálu tedy komunikuje online formou.

Otázka 19: How often does your company require you to work from home? [Jaké podmínky pro využití home office má Váš zaměstnavatel?]

V této otázce bylo možné se dovědět něco o podmínkách pro zavádění home office. Respondenti měli na výběr z více tvrzení o tom, jak často je u nich zavedena práce z domova. Většina respondentů, a to 42 % tvrdila, že si mohou vybrat, zdali budou pracovat z domova či z kanceláře. Dalších 18 % respondentů zvolilo, že mají v současnosti home office nařízený 100 % a pracují z domova každý den v týdnu. 16 % respondentů může z domova pracovat kdykoliv a neomezeně. Do dvou dnů v týdnu pracuje z domova 11 % dotazovaných a třikrát až čtyřikrát týdně home office využívají 4 % uživatelů. Bližší údaje znázorňuje obrázek 23.



Obrázek 23 Podmínky pro HO

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Ve Spojených státech Amerických je pravidlem, že zaměstnanci mohou o tom, zdali budou pracovat z domova a rozhodovat převážně sami. Zjevně toho i využívají, jelikož pracují z domova mnohem častěji než respondenti v České republice.

Poslední dvě otázky opět směřovaly na osobní informace o respondentech ohledně jejich pohlaví a věku. 63 % respondentů tvořily ženy a 37 % respondentů muži. Největší zastoupení měla věková skupina 27-45 let, ve které se pohybovalo 56 % respondentů. 24 % respondentů patřilo do věkového rozhraní 46-64 let a 15 % do skupiny 20-26 let. Zbýlých 5 % respondentů se řadí do skupin 15-19 let a jeden respondent byl dokonce starší 65 let. Hodnoty jednotlivých věkových skupin i rozložení pohlaví zachycuje obrázek 24.

Věk		Pohlaví	
20-26	23	Žena	15
27-45	10	Muž	26
46-64	6		
15-19	1		
65+	1		

Obrázek 24 Věk a pohlaví respondentů

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

6.3 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření v USA

Pro shrnutí získaných dat je v první řadě nutné shromáždit údaje ohledně respondentů. Jednalo se o ženy a muže, kteří pracují ve Spojených státech Amerických a setkali se s využíváním práce z domova. 63 % ze vzorku respondentů tvořily ženy a 37 % muži, ve věkovém rozpětí 15-64+ let. Největší zastoupení měla věková kategorie 27-45 let, ve které se pohybuje 56 % respondentů. Ve věkové skupině 46-64 let bylo 24 % respondentů a v dalších věkových skupinách je rozložení méně významné.

Co se týče otázky pracovního odvětví dotazovaných, byl nejvyšší počet respondentů ze školství, IT a HR. Zavést home office ve školství je možné a v dnešní době stále běžnější, což si během uplynulých dvou let mohla vyzkoušet většina studentů a profesorů. Díky moderním technologiím lze vše převést na online výuku a je to mnohem snazší, než by tomu tak bylo například v minulém desetiletí. V informačních technologiích je samozřejmě rovněž možné pracovat z domova, jelikož většinou IT specialisté potřebují k práci pouze svůj laptop či stolní počítač. Důležitým kritériem je pro ně hardware a výkon počítače, ale lokalita, ze které pracují roli nehraje. V lidských zdrojích je také jednoduché využívat práci z domova, což bylo již zmíněno při hodnocení získaných dat v České republice. Další obory jako obchod, stavebnictví, finance či zdravotnictví je také možné vykonávat z domova, zejména v dnešní době, kdy jsou k dispozici různé nástroje a platformy, skrze které je snadné práci vykonávat odkudkoliv.

85 % respondentů pracuje na plný úvazek. Z hlediska délky působení ve společnosti pracuje na své pozici méně než 3 roky až 58 % respondentů. Z těchto dat vyplývá, že zavádění home office je možné v různých odvětvích i na různých pozicích, jelikož

největší počet respondentů je zaměstnáno právě jako řadový zaměstnanec. Home office je tedy zaváděn nehledě na délku působení v zaměstnání, věk zaměstnaných či typ úvazku.

Při analýze dat druhé části dotazníkového šetření zaměřující se na zvyky, aktivity a možnosti respondentů během home office, lze vyvodit hned k několika závěrů. V první řadě je alarmující, že se při práci z domova 19 % respondentů nevěnuje žádné fyzické aktivitě. To je velmi špatné pro zdravotní stav všech jedinců, jelikož zdravý pohyb je velmi důležitý. I krátká procházka na nákup nebo se psem může jedincům pomoci udržet si zdravější návyky. 21 % dotazovaných se ale věnuje alespoň chůzi, 14 % posilování doma či v posilovně. Při bližší analýze jednotlivých odpovědí vyšlo najevo, že nejvíce vykonávají fyzické aktivity respondenti věkové skupiny 15-19 let a 27-45 let. Bylo by vhodné, aby zaměstnavatelé či stát více apelovali na zdravý životní styl a motivovali zaměstnance k pohybu. Pokud se lidé začnou více hýbat, sníží tím riziko vzniku chronických zdravotních onemocnění a také riziko vzniku nadváhy. Současně by to mohlo zvýšit celkové well-being zaměstnanců, což by způsobilo jejich větší produktivitu. To by mělo i pozitivní vliv na pracovní výkon a mohlo vést k lepším pracovním výsledkům.

Je zajímavé, že 63 % respondentů preferuje home office, ale zároveň 33 % respondentů postrádá své kolegy a také by byli raději, kdyby jim bylo umožněno oddělit pracovní život od toho osobního. Zde vyvstává otázka, co tedy zaměstnancům na práci z domova vyhovuje, pokud jim určité věci chybí. Na tuto otázku navazuje fakt, že 39 % respondentů tvrdí, že jsou produktivnější v kanceláři a 34 % je údajně stejně produktivní v kanceláři i při práci z domova. Tuto otázku můžeme v kontrastu srovnat s otázkami 10 a 11. V té respondenti vyplňovali, jak často si při práci z domova berou přestávky a zdali kromě pracování dělají i jiné aktivity. 28 % respondentů si bere pauzu každou hodinu a stejný počet také každé dvě hodiny. Na druhé straně 19 % respondentů věnuje svou pauzu pouze obědu a jinak pracuje. Tato tvrzení znázorňují, že produktivita nemůže být při práci z domova tak vysoká, pokud si pracovníci berou pauzu každou hodinu či dvě. Při běžném dni v práci tomu tak zpravidla není. Zároveň 25 % dotazovaných při home office vaří a 19 % tráví čas na sociálních sítích, přičemž 14 % respondentů také hovoří se svými rodinnými příslušníky či přáteli. Tato data dokazují, že produktivita při práci z domova nemůže být tak vysoká jako při práci v kanceláři. V kanceláři většinou není možné vařit a zároveň má většina zaměstnanců "stále někoho za zády". Z tohoto důvodu není tak jednoduché věnovat svůj čas brouzdáním po sociálních sítích anebo hovorům s rodinou a přáteli.

68 % respondentů se s prací z domova před pandemií viru covid-19 nesetkalo, ačkoliv 17 % dotazovaných nepřinesla pandemie z hlediska využívání home office žádnou změnu. Na druhé straně 10 % dotazovaných se práce změnila rapidně, jelikož byl v jejich společnostech zaveden home office úplně. Zavádění práce z domova bylo v různých odvětvích odlišné, ale díky jednotlivým odpovědím z otázky číslo 14 lze soudit, jak to asi v některých oborech fungovalo. Z hlediska zdravotnictví se zavedla telemedicína. Ve školství zase online výuka, na kterou byly nucené přejít všechny instituce.

Další obory musely přizpůsobit své zabezpečení a nakoupit nové softwary umožňující online komunikaci – ať už se jedná o nástroje MS Teams či Zoom. Většina dotazovaných se v současnosti setkává s prací z domova mnohem více, zároveň začala využívat ve velkém více online nástrojů a komunikovat ve virtuálním světě. V některých oborech již není nutné se setkávat fyzicky, zároveň se i usnadnily možnosti komunikace pomocí online platform a snížila se nutnost cestování na místa setkání, díky čemuž hodně lidí ušetří spoustu času, který by jinak trávili na cestě.

Více než polovina dotazovaných by v budoucnosti preferovala kombinaci práce z domova a práce z kanceláře, přičemž 24 % respondentů by nejraději pracovalo pouze z domova. Toto zjištění koresponduje s otázkou číslo 15, ve které většina respondentů tvrdí, že je pro ně home office nutností. 49 % vnímá home office jako benefit, což značí, že v současnosti hraje home office pro zaměstnance v USA velmi významnou roli.

Z hlediska využívaných zařízení se nejčastěji pracuje s pracovním počítačem, ale pravidlem je, že zaměstnanci k vykonávání své práce využívají nejvíce svůj vlastní telefon, tiskárnu a také počítač. To znamená, že většina zaměstnanců by měla od svého zaměstnavatele obdržet náhradu za využívání svých vlastních zařízení a také by je měl řádně proškolit o využívání těch firemních.

Ke komunikaci dotazovaní nejvíce využívají email, telefon a zprávy. Ani jedna z těchto forem komunikace přitom lidem nemůže nahradit fyzický kontakt, který zaměstnancům dle předchozích odpovědí chybí, natož vytvořit nějakou přátelskou atmosféru. Pokud by využívali alespoň videokonference, při kterých by se mohli vidět, více se poznat a povídat si, mohly by se jejich vztahy zlepšit.

Nejvyužívanějšími platformami z hlediska komunikace jsou Outlook, MS Teams a Zoom. Skrze Outlook mohou lidé zasílat emaily a vytvářet události v kalendářích. Pomocí MS Teams zase pořádat telefonní hovory či videohovory a konference, což lze i přes platformu Zoom. Za zmínku stojí i sociální síť LinkedIn, skrze kterou je možné posílat zprávy či pořádat online streamy z různých konferencí a událostí. LinkedIn funguje obdobně jako Facebook, s tím rozdílem, že na LinkedIn mají profil spíše lidé z business světa, také pracovní společnosti a firmy. Přes LinkedIn komunikují převážně personální společnosti, protože LinkedIn umožňuje navazovat spojení s lidmi, kteří mají na svém profilu nahraný svůj životopis. Na LinkedInu je možné nahrát svou pracovní i vzdělávací historii včetně absolvovaných kurzů a seminářů. Na základě těchto informací je pak jednoduché nalézt vhodné kandidáty pro různé pracovní nabídky. Zároveň se mohou uživatelé LinkedInu sami hlásit na otevřené pracovní pozice na LinkedInu, které jsou zveřejněné různými společnostmi. Dalšími využívanými platformami je i Skype, Slack či Whatsapp. Skype i Whatsapp jsou známé aplikace, ale Slack není v České republice tolik rozšířený. Jedná se o platformu, která se využívá ke komunikaci jak interně v jedné firmě, tak je možné ji využívat i v rámci komunikace s externími subjekty. Slack funguje na podobné bázi jako běžný email, ale údajně vylepšený, jelikož lze veškeré

komunikace lépe filtrovat a vytvářet různá vlákna, ve kterých je vše lépe dohledatelné. Zároveň je zde možné komunikovat živě.

Nejvíce dotazovaných má z hlediska podmínek pro zavádění home office. tzv. "volnou ruku", to znamená, že si může vybrat, kdy budou pracovat z domova a kdy dorazí do kanceláře. 18 % dotazovaných má plně nařízený home office a do kanceláře proto vůbec nedochází. Kdykoliv si neomezeně pracovat z domova může až 16 % respondentů. Toto naznačuje, že pandemie koronaviru pozitivně přispěla k zavedení možnosti pravidelně využívat práci z domova, a někomu dokonce naprosto změnila pracovní prostředí na to domácí.

Po shrnutí veškerých informací získaných tímto dotazníkovým šetřením lze říci, že díky pandemii si zaměstnanci začali více zvykat na práci z domova, kterou již neberou jako výhodu či odměnu za práci, ale spíše jako standardní věc, kterou zaměstnavatel poskytuje. Zavedení home office nezávisí na věku, typu úvazku či délce působení v zaměstnání, jelikož pandemie koronaviru přiměla k využívání práce z domova téměř každého. Ačkoliv zaměstnanci tvrdí, že jsou produktivní z domova buď stejně či méně než v kanceláři, preferovali by v budoucnu spíše kombinaci těchto dvou možností. Zároveň se relativně hodně dotazovaných při práci z domova nehýbe a věnuje se i jiným než pracovním aktivitám.

Závěrem lze říct, že si hodně zaměstnanců navyklo být doma a mít svou pohodu a klid, ale bohužel to nemá pozitivní vliv na pohybové návyky. Negativně to také působí na psychickou stránku lidí, jelikož se se svými kolegy vídají v menším množství, a proto přichází o cenná přátelství a socializaci s ostatními.

7 Porovnání výsledků

Tato kapitola se věnuje jednotlivým výsledkům dotazování v rámci České republiky a Spojených států amerických.

Pracovní pozadí dotazovaných

Nejprve je nutné vymezit údaje ohledně pracovních pozic dotazovaných. Nejvyšší počet respondentů je z obou zemí z personalistiky a IT. V těchto odvětvích je možné a relativně snadné pracovat z domova. Mezi respondenty se ale objevili i pracovníci z oborů, ve kterých home office není zvykem, a to primárně v oboru školství, farmacie a stavebnictví. Toto dokazuje, že je díky vývoji moderních technologií společně s možnostmi využívat cloudová řešení opravdu možné pracovat odkudkoliv, nezávisle na typu práce.

Je známo, že se v některých společnostech dříve home office povoloval zejména zaměstnancům pracujícím na plný úvazek, a to jako odměna za dobře vykonanou práci, anebo byl povolen pouze zaměstnancům na vyšších manažerských pozicích. Ve vzorku respondentů této práce se vyskytovali nejen zaměstnanci pracující na plný úvazek, ale i na zkrácené úvazky. Zároveň se jednalo zejména o řadové zaměstnance. Tato zjištění naznačují, že v dnešní době je home office zaváděn na různých pozicích nehlédě na druh úvazku či typ pracovní pozice. Ani délka působení na současné pracovní pozici zaměstnanců neměla na zavádění práce z domova vliv. Důkazem je fakt, že velká část dotazovaných pracuje na svých současných pozicích méně než 3 roky.

Názory zaměstnanců ohledně home office

Nadpoloviční většina respondentů v České republice považuje home office za benefit, ale v USA je home office brán spíše jako nutnost. Je zajímavé, že se názory respondentů v tomto ohledu liší. Před pandemií se totiž téměř 70 % respondentů z obou zemí s home office nesešlo. Po dvou uplynulých letech jej ale považují za nutnost. Tato skutečnost ilustruje to, jakým způsobem je v dnešní době možné se rychle adaptovat na vzniklou situaci a vytvořit si určité návyky.

V České republice i ve Spojených státech Amerických by zaměstnanci do budoucna preferovali kombinaci home office a práce z kanceláře, což koresponduje i s dotazníkovým šetřením provedeným společností PWC v roce 2020. V tomto šetření výzkumníci předpovídají, že se v USA bude využívat zejména tato kombinace (PWC, *It's time to reimagine where and how work will get done [online]*). Způsob hybridní práce tak zaměstnancům umožní vídat se s kolegy a tím se stále určitým způsobem socializovat.

V obou dotazníkových šetřeních respondenti postrádali nejvíce své kolegy a zavedením hybridního způsobu práce tak budou schopni částečně eliminovat tento nedostatek. Mohlo by to i zlepšit jejich postoj k práci, jelikož by byli více nezávislí na pokynech

nadřízených, kteří nad nimi provádí dohled. V této situaci je ale potřeba být opatrný, neboť by mohli zaměstnanci polevit ze svých zodpovědností. V tomto případě je proto nutné zaměstnance stále určitým způsobem kontrolovat.

Aktivity vykonávané při práci z domova

Pokud by zaměstnanci dojížděli pravidelně do kanceláře, donutilo by je to také k většímu pohybu. V České republice se respondenti hýbou pravidelně – ať už se jedná o chůzi či sportovní aktivity. V USA většina respondentů chodí na procházky anebo nedělá nic. Tento fakt je velmi znepokojující, protože pohyb je velmi důležitý pro zdravý životní styl. Krátká procházka člověku ihned pomůže nastartovat metabolismus a výsledkem pak může být vyšší výkonnost. Proto by měli zaměstnavatelé podporovat a motivovat své zaměstnance k pohybu. V porovnání cen sportovních aktivit ve Spojených státech amerických s těmi v České republice jsou tamější ceny mnohonásobně vyšší. Je vysoce pravděpodobné, že i z tohoto důvodu sportuje menší počet respondentů. V České republice velké množství společností poskytuje kartu Multisport, kterou lze využít na více sportovištích k různým aktivitám. Pokud by byl podobný druh benefitu zaveden i v USA, mohl by zaměstnance motivovat k pohybu.

Na problematiku pohybu můžeme navázat produktivitou. V obou dotazníkových šetřeních respondenti považují svou produktivitu za vyšší, pokud pracují v kanceláři. To znamená, že zaměstnanci jsou si vědomi toho, že je jejich produktivita při práci z domova nižší než při práci v kanceláři. Velká část respondentů si zároveň myslí, že je jejich produktivita nezávislá na místě výkonu práce. Na druhé straně většina zaměstnanců by nadále ráda pracovala v kombinaci práce z domova a kanceláře. Z těchto zjištění můžeme soudit, že ačkoliv jsou si zaměstnanci vědomi své nižší produktivity při práci z domova, jim přesto tento způsob vyhovuje. Tento závěr by mohl být znepokojující zejména pro zaměstnavatele, kteří jsou dle zmiňovaných dotazníkových šetření se zaváděním home office rovněž spokojeni. Bylo by vhodné lepším způsobem regulovat možnosti pracovat na home office. Východiskem by mohl být adekvátnější způsob kontroly nad zaměstnanci. Závěrem lze tvrdit, že nejlepším kompromisem je tak hybridní způsob práce, kdy mají zaměstnanci částečně volnost pracovat z domova, ale současně je nad nimi při práci v kanceláři prováděn dohled ze strany nadřízených. Dalším doporučením je věnována následující kapitola.

S produktivitou se pojí další dvě otázky ohledně přestávek a aktivit během práce z domova. Respondenti z České republiky tvrdí, že si nejčastěji berou pauzu výhradně na oběd, dále každou hodinu a každé dvě hodiny. V Americe jsou odpovědi stejné, ale nejčastěji se jedná o pauzu každou hodinu, pak každé dvě hodiny a jako třetí je přestávka na oběd. Při srovnání těchto odpovědí je zjevné, že si zaměstnanci berou pauzu relativně často. Současně se při home office věnuje vaření nadpoloviční většina obou vzorků respondentů. Ihned po vaření dotazovaní tráví čas na sociálních sítích jako je Facebook, Instagram či TikTok. V České republice se na třetím místě aktivit setkáváme s úklidem. V USA jsou na třetím místě hovory s přáteli a rodinou které se v Česku

objevily na čtvrtém místě. Díky těmto odpovědím lze vyhodnotit, jak mohou být zaměstnanci skutečně výkonní. Je možné si představit jednoduchý příklad. Pokud sedí zaměstnanec v práci, těžko je schopný v ní i trávit čas v kuchyni a vařit. Surfovat na sociálních sítích může, ale ne v takovém množství, jelikož je vysoce pravděpodobné, že na něj někdo bude dohlížet. Uklízet dům či byt zaměstnanec v kanceláři jednoduše nemůže. Hovořit s přáteli a rodinou zaměstnanci pravděpodobně také chtějí během pracovního dne nebudou, jelikož by je všichni spolupracovníci mohli poslouchat. Tímto způsobem lze dospět k názoru, že je téměř nemožné věnovat se při práci z domova pouze práci. Doma totiž člověk může cokoli rozptýlit a odvést pozornost od práce. Z toho důvodu je možné vytvořit tvrzení, že je neefektivní zavádět home office 100 %. Zaměstnavatelé tím totiž mohou přicházet o cenné znalosti i výkonnost zaměstnanců, kteří neúmyslně svou pozornost mohou věnovat něčemu jinému. Na závěr lze tvrdit, že zaměstnanci nemohou být produktivnější při práci z domova. Alespoň ne valná většina z nich.

Podmínky a zkušenosti zaměstnanců s prací z domova

V další části dotazníkového šetření respondenti vyjadřovali, jaké podmínky pro zavádění home office poskytuje jejich zaměstnavatel. V USA mají zaměstnanci tzv. „volnou ruku“, protože si mohou vybrat kdy chtějí pracovat z domova. Čeští zaměstnavatelé nejčastěji poskytují zaměstnancům home office 0-2 dny v týdnu nebo 3-4 dny v týdnu. V USA mají tedy zaměstnanci větší svobodu a mohou se sami rozhodovat o tom, kdy chtějí home office využívat. V České republice není home office zaváděn tak dlouhou dobu, a z toho důvodu je pravděpodobně uplatňován s opatrností.

Zaměstnavatelé svým zaměstnancům zpravidla poskytují při práci z domova pracovní počítač. Alespoň tak se vyjádřila většina respondentů. V Česku mají zaměstnanci k dispozici také pracovní telefon. Oproti tomu většina Američanů ale k práci využívá spíše ten soukromý. Mnoho Američanů používá domácí tiskárnu, kterou Češi tolik nevyužívají. Tato fakta naznačují, že nejvíce zaměstnancům poskytují zaměstnavatelé v obou zemích pracovní počítače, ale telefony nejsou pravidlem. Při zpětné pohledu na zaměstnání, kterým se dotazovaní věnují, je to logické. Ve školství ani v IT telefon k práci zaměstnanci nepotřebují. S pomocí cloudových řešení a vzdálených přístupů k pracovním úložištím jsou totiž zaměstnanci schopni využívat všechny potřebné programy a fungovat tak, jako kdyby pracovali z kanceláře. Většina zaměstnavatelů ale očividně do práce z domova neinvestuje velké množství finančních prostředků. Pracovní počítač by měl mít v dnešní době k dispozici každý zaměstnanec, který je nucen pracovat z domova. Zejména pokud se berou v potaz podmínky pro zavádění home office. Na základě těchto podmínek je totiž zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům vhodná zařízení a vytvořit kvalitní pracovní podmínky. Proto by bylo vhodné poskytnout všem zaměstnancům potřebné vybavení a investovat do této oblasti více finančních prostředků. Zaměstnavatel může zdroje ušetřit jiným způsobem – např. menšími platbami za odběr elektřiny a tepla, jejichž využití se při práci z domova snižuje.

Z hlediska druhu komunikace se nejvíce dotazovaných z obou šetření s kolegy spojuje telefonicky a emailem. Dále také přes SMS zprávy a sociální sítě. Tyto způsoby komunikace jsou těmi nejběžnějšími. Telefonicky je totiž možné se spojit kdekoliv s kýmkoliv a vyřešit potřebnou situaci ihned. Zasílání emailů a zpráv trvá sice o něco déle, ale je to také velmi efektivní způsob komunikace, jelikož je možné se ke zprávám vrátit a zůstávají evidované. Se způsobem komunikace souvisí i druh platform, které se využívají. Nejčastějšími jsou aplikace od společnosti Microsoft, konkrétně MS Teams a také MS Outlook. Obě aplikace slouží primárně k online komunikaci, kdy skrze platformu Teams je možné psát zprávy, vytvářet pozvánky ohledně hovorů do kalendáře a pořádat online hovory s mikrofonem a kamerou. Aplikace Outlook se nejvíce používá k zasílání emailů, ale má i jiné funkce jako je sdílený kalendář, poznámky, deník aj. V USA se na třetím místě umístila platforma Zoom, která funguje na stejné bázi jako Teams. V České republice je třetí nejvyužívanější platformou LinkedIn, která se využívá i v USA. Celkově lze tedy říci, že ke komunikaci využívají zaměstnanci nejvíce hovory. Tento způsob spojení je velmi efektivní a rychlý. Pokud zasílají emaily, používají zejména Microsoftovou aplikaci Outlook. Současně se dostala do popředí i druhá platforma Microsoft Teams, pomocí které s největší pravděpodobností pořádají pracovní hovory a konference.

Posledními jsou osobní názory zaměstnanců. Před pandemií koronaviru se více než 60 % respondentů z obou zemí s prací z domova vůbec nesetkalo. Díky otevřené otázce ohledně toho, jak pandemie změnila přístup zaměstnavatelů bylo snadné získat zajímavé názory a odpovědi. U některých zaměstnanců se v obou dotazníkových šetření stalo využívání práce z domova standardním benefitem, ačkoliv byla v určitých odvětvích zavedena úplně poprvé. U dalších zaměstnanců během pandemie covid-19 nastala žádná změna, jelikož byli zvyklí využívat home office i předtím. Z individuálních názorů je obtížné udělat všeobecný závěr, jelikož se odpovědi jednotlivců odlišují. Jedním společným znakem je fakt, že se během pandemie pracovalo převážně z domova.

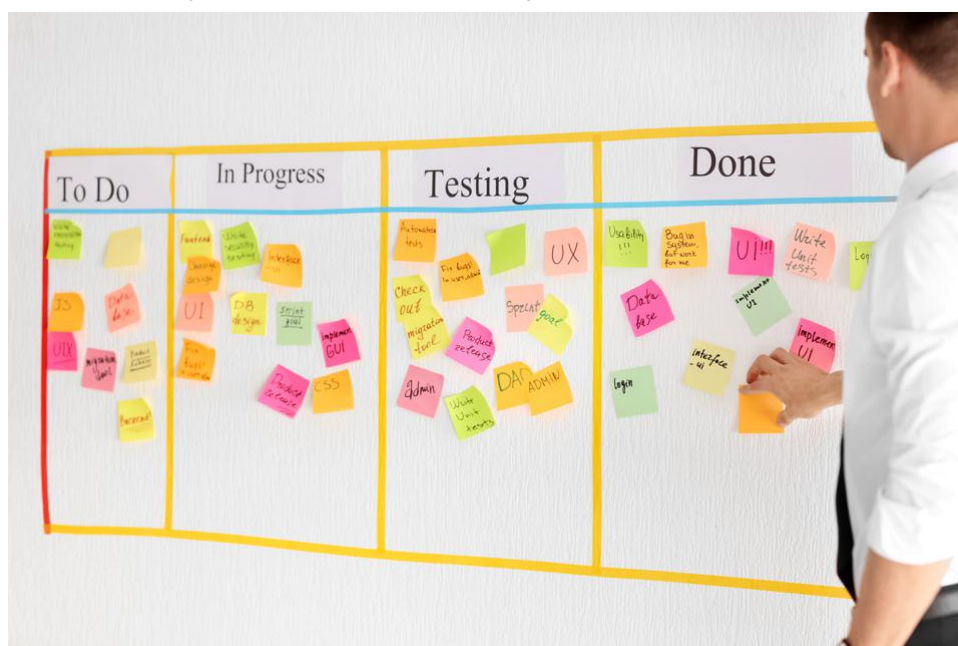
Na závěr je možné prohlásit tvrzení, že pandemie viru covid-19 ve většině povolání pomohla k rychlejší adaptaci a aplikaci moderních technologií. V odvětvích, ve kterých by v minulosti nikoho nenapadlo pracovat mimo kancelář se dnes běžně pracuje z domova. Zaměstnavatelé jsou k povolování práce z domova vstřícnější a home office se pomalu a jistě stává benefitem, který je v dnešní době považován za samozřejmost.

8 Návrhy a doporučení

V této kapitole jsou vypracovány doporučení vycházející z provedených dotazníkových šetření ohledně zavádění home office z hlediska produktivity, socializace, komunikace a pohybu.

Produktivita

Na základě výsledků dotazníkového šetření je možné vytvořit různá doporučení pro zaměstnance i zaměstnavatele. Většina zaměstnanců tvrdí, že by ráda home office aplikovala i nadále, a to platí i pro zaměstnavatele. Jak ale práci z domova vylepšit? Jedním z návrhů na zlepšení produktivity zaměstnanců by mohla být aplikace metody projektového řízení kanban. Kanban lze přeložit jako „karta, co můžeme vidět“ a je spojován převážně s metodou lean manufacturing, neboli štíhlé výroby. Také úzce souvisí s metodou vyskladňování zboží JIT („Just In Time“). Zjednodušeně se v kanban metodě využívá nejčastěji bílá tabule (fyzická, případně i pomocí online aplikací), která je rozdělena na různé sloupečky. Každý sloupec má svůj smysl – nejčastěji se sloupce rozdělují na „to do“ (co se má udělat), „in progress“ (jaká činnost probíhá/ je v procesu), „testing“ (fáze testování) a „done“ (jaké činnosti jsou hotovy). Tabule ale může obsahovat i jiné sloupce, např. „backlog“ nebo „stories“, kde se zapisuje, co má být splněno za úkoly, které se následně rozdělují na jednotlivé činnosti. Do každého sloupce se přiřazují „kanban kartičky“, na kterých jsou zachyceny právě ty činnosti, které mají být splněny. Na kartičce je často zaznamenán i datum a jméno člověka, jemuž činnost náleží. Obrázek 25 znázorňuje možnou formu metody kanban.



Obrázek 25 Kanban

Zdroj: Forbes.com

Pomocí této metody by mohli zaměstnanci při práci z domova lépe organizovat, na čem pracují, co mají následně udělat a také s čím si již poradili. Touto cestou by zaměstnanci měli lepší přehled o své denní a týdenní práci a tím by mohli zvýšit svou produktivitu. Tato metoda by zároveň mohla být prezentována i jejich nadřízeným, kteří by pak měli lepší povědomí o tom, na čem zaměstnanci pracují a jak se jim vede své úkoly plnit. Zároveň je nutné si u metody Kanban stanovit pravidelné mítinky, při kterých se vymezí, co má být uděláno za úkoly a činnosti, kým, jak rychle atp. Tyto mítinky by měly probíhat pravidelně, nejlépe 2x týdně a také jeden finální po ukončení všech činností, kdy jsou všechny papírky ve sloupci done. Po splnění všech úkolů a činností by se pak mohli členové týmu sejít a oslavit splnění svých povinností. Tím způsobem by se sblížili a strávili spolu více času. Týdenní mítinky by dle konkrétnějšího návrhu mohly probíhat např. v pondělí před obědem a ve čtvrtek odpoledne. Proč právě v tyto dny a hodiny? V pondělí se zaměstnanci vrací do práce po víkendu, kdy na ně většinou čeká došlá pošta, kterou je nutné vyřídit. Také potřebují nějaký čas na vytvoření plánu činností, které je nutné provést v novém pracovním týdnu. Ve čtvrtek naopak zaměstnanci již ví přesně, kolik toho za týden odpracovali a co ještě musí do konce týdne zvládnout. Nadřízení v některých společnostech po zaměstnancích vyžadují zaslání souhrnu činností, které během dne splnili. Tento způsob je ale možné vnímat jako striktní a kontrolující, čímž může zaměstnance spíše demotivovat. Proto by bylo lepší aplikovat interaktivnější metodu, která by ve výsledku měla být i efektivnější. Pomocí kanban metody společně s pravidelnými schůzkami by tak mohla být zvýšena produktivita zaměstnanců a zároveň vylepšena možnost kontroly nadřízenými.

K měření úspěšnosti aktivity organizace i zaměstnanců se také využívají ukazatele výkonnosti neboli KPI. KPI je zkratka pro anglická slova key performance indicator a jedná se o soubor kvantifikovatelných měřítek zaměřených na ty aspekty podnikového výkonu, které jsou rozhodující pro současný a budoucí úspěch organizace. Klíčové ukazatele mají přímo ovlivňovat úspěšnost vize organizace a často se pro jejich tvorbu využívají různé rámce. Jedním z nich může být např. balanced scorecard, která vizi převádí na několik oblastí, ve kterých se potom definují ukazatele výkonnosti. Posledním bodem je proces plánování budoucích hodnot jednotlivých metrik a měření dosažených hodnot. To následně vede k dosažení cílů organizace a vylepšení jejích hospodářských výsledků (Parmenter, 2007).

KPI ukazatele mohou odvádět pozornost zaměstnanců od úkonů, které nejsou součástí KPI, a proto se mohou zdát méně důležité. U společností, které mají KPI ukazatele zavedeny by mělo docházet k následné konzultaci a prezentaci ostatních výsledků, které nejsou součástí těchto ukazatelů. KPI ukazatele by také částečně mohly být nahrazeny pomocí metody kanban, které se velmi podobají. V kanbanu mají týmy plán, co mají udělat v konkrétní časové ose. Pokud se ale něco nezdaří nebo zpozdí lidově se nikomu „hlava neutrhne“. U nesplněných KPI indikátorů tomu tak ale být nemusí. Pokud se vedoucí zaměstnavatelé nebudou zaměřovat pouze na data, mohou být ukazatele také efektivním způsobem kontroly produktivity zaměstnanců. Důležitá je ale opět vzájemná komunikace mezi nadřízenými a podřízenými.

Socializace

S metodou kanban lze spojit i socializaci zaměstnanců. Pro týmy, ve kterých je nutné si práci rozdělit je kanban jako stvořený. Jednotlivci totiž práci musí rozčleňovat mezi sebou a tím jsou nuceni spolu komunikovat, radit se a sdělovat si své pokroky.

Pokud by zaměstnavatel chtěl snížit poměr práce z domova, mohl by zaměstnance motivovat různými benefity. Kdo by například pohrdl jídlem či kávou na pracovišti zdarma? Zaměstnavatelé často zavádějí ovocné dny, či dny cateringu v zaměstnání. Pokud jsou na pracovišti zavedeny pravidelné benefity jsou zaměstnanci více motivováni v kanceláři pracovat. Mimo jídla je také populární mít v kanceláři nějaké volnočasové aktivity, jako je například stolní fotbal, stolní hry případně i relaxační zónu. Do relaxační zóny je vhodné zařadit například pohodlné sedačky, křesla a případně i sedací pytle. Tyto zóny jsou pak určeny k odpočinku zaměstnancům, kteří zde mohou načerpat energii pro další práci. Naopak při stolním fotbale mohou zaměstnanci lidově „upustit páru“ a odreagovat se od svých pracovních povinností. Těmito způsoby by tak zaměstnavatelé mohli docílit vyšší přítomnosti zaměstnanců na pracovišti a snížit tím využívání home office.

Další motivací pro zaměstnance by mohly být pravidelné teambuildingové aktivity. Je možné pořádat různé typy zábavy, například kvízy, hraní stolních her či společné obědy/večeře. Pokud mají zaměstnanci raději sport, mohou pravidelně chodit na bowling, paintball případně i poslední dobou populární únikové hry. Při jakékoliv teambuildingové aktivitě se zaměstnanci sblíží, vznikají nová přátelství a společné vzpomínky. Pokud vytvoří zaměstnavatel kvalitní a přátelské pracovní prostředí, zaměstnanci budou do kanceláře docházet s radostí a tím se i sníží jejich potřeba pracovat z domova.

Komunikace

Nejjednodušší formou je již zmiňovaná osobní komunikace, která je samozřejmě při home office nemožná. Napodobit se dá zejména telefonní komunikací a také video hovory. K tomu, aby spolu zaměstnanci více komunikovali by bylo vhodné zavést pravidelné schůzky s nadřízenými i kolegy. Pomocí metody kanban by tyto mítinky mohly být pravidelné a efektivní. V dnešní době se v některých společnostech zavádí i tzv. „stand up meetings“, což je v podstatě schůzka pořádaná každé ráno. Na této schůzce zpravidla členové týmu představí jejich plán na konkrétní den a všichni pak mají přehled o tom, kdo a co má daný den splnit. Tyto pravidelné schůzky přispívají k vyšší produktivitě a efektivitě zaměstnanců, zároveň při nich kolegové interagují a mohou navázat i neformální konverzace.

Zaměstnavatelé by měli svým zaměstnancům zajistit pracovní pomůcky potřebné k jejich běžné agendě. Nejčastěji se jedná o telefony a počítače. Zaměstnavatelé

mnohdykrát nabízejí výhodné mobilní tarify, ke kterým lze přidružit i soukromá telefonní čísla. Zaměstnanci pak mohou za své volání, zasílání zpráv a internet platit méně. Výhodnější balíčky by mohly být také motivujícím benefitem. Zaměstnavatelé jsou většinou schopni vyjednat lepší podmínky i pro využívání kancelářského balíčku Microsoft. Například České vysoké učení technické svým studentům po dobu studia poskytuje bezplatně licenci ke všem produktům MS Office 365. Tímto způsobem tak nemusí studenti za tyto aplikace platit, ačkoliv jsou povinni je používat k různým úkonům v rámci studia. Tato forma benefitu by rovněž mohla být poskytována zaměstnancům. Tímto způsobem by tak zaměstnavatelé poskytovali další výhody, které by zaměstnanci mohli ocenit.

Pohyb

V neposlední řadě je nutné se věnovat i pohybovým aktivitám zaměstnanců. Většina zaměstnanců pracujících na home office vykonává sedavá zaměstnání. Při tomto typu práce mohou často vznikat chronická onemocnění jako jsou např. karpální tunely. Zaměstnanci mnohdy nesedí tak, jak je to z hlediska ergonomie pracovního místa doporučováno. Podmínky pro správnou ergonomii pracovního místa doporučil ve své publikaci Výzkumný ústav bezpečnosti práce (2009), který se blíže zabývá zornými podmínkami, pracovní polohou ale i pracovními pohyby. Je běžnou praxí, že se tato doporučení v kanceláři nedodržují, natož při práci z domova.

Zaměstnavatel by měl své zaměstnance k pohybu motivovat. Pokud budou zaměstnanci aktivnější, mohou mít v důsledku více energie a elánu při práci. Při sportu se totiž vyplavují různé hormony, jako například endorfin, dopamin či serotonin. Tyto hormony jsou označovány jako hormony štěstí, které pak pozitivně ovlivňují nervovou soustavu jedinců a pomohou jim si od práce i odpočinout a načerpat novou inspiraci (meliora.cz, Cvičení a hormony [online]).

Východiskem pro zaměstnavatele by mohlo být poskytování různých benefitů či bonusů souvisejících se sportem. Ať už se jedná o příspěvku na sport ve finanční podobě nebo o zmiňované Multisport kartě. Příspěvek od zaměstnavatele může zaměstnance motivovat k tomu, aby něco dělali. Současně by mohli zaměstnavatelé pořádat pravidelné společné sportovní aktivity. Tím by totiž zapojili většinu a podpořili tím dvě věci – jednak sportovního ducha, ale také by sblížili svůj personál. Jednou z aktivit by mohl být např. bowling, tenis, badminton nebo ping pong. Nejedná se o velmi náročné aktivity, při kterých lze i konverzovat.

Dalším stimulem by mohlo být vytvoření sportovního centra či posilovny přímo v budově zaměstnavatele. K tomu by bylo samozřejmě nutné zařídit i umývárny. Tímto by zaměstnavatelé umožnili personálu sportovat před, při anebo po práci. Zaměstnance by tato služba mohla stimulovat více, jelikož by mohli sportovat ve svém komfortním

prostředí a pouze s lidmi, které znají. Rovněž by tato zařízení ušetřila čas, který normálně tráví na cestě do sportovních zařízení.

Pokud chtějí zaměstnavatelé produktivnější, veselejší a šťastnější zaměstnance musí zajistit vhodné pracovní podmínky. At už se jedná o jakékoliv zmiňované téma této kapitoly, vše se odvíjí od pohodového pracovního prostředí, do kterého se zaměstnanci vrací s radostí. Proto by se zaměstnavatelé měli vždy snažit podporovat a vytvářet kladné vztahy mezi podřízenými, navozovat pozitivní atmosféru a za dobře odvedenou práci zaměstnancům udělovat pochvalu. Pokud bude mít zaměstnanec dobrou náladu a práce mu bude dělat radost a uvidí i výsledky své práce, odrazí se to v jeho kvalitním pracovním výkonu.

Závěr

Diplomová práce se zabývala tématem práce z domova. Konkrétněji se zaměřovala na porovnání využívání home office v České republice a ve Spojených státech Amerických pomocí dotazníkového šetření. Ve výsledku se zavádění práce z domova v obou zemích až na některé výjimky výrazně neodlišuje. Zejména se jedná o míru pohybu při práci z domova, pravidelnost home office, ale také o produktivitu zaměstnanců.

Z výsledků dotazníkové šetření vyplývá, že Čeští občané vykonávají více sportovních aktivit, neberou si během práce velké množství přestávek a také se v jejich zaměstnání home office neobjevuje na tak pravidelné bázi jako v USA. Na druhé straně Američané jsou méně aktivními jedinci, kteří během práce z domova věnují značnou část svého času přestávkám a současně využívají home office vícekrát do týdne. Právní úprava práce z domova se v obou zemích neodlišuje a zaměstnavatelé jsou těmi, kteří o jeho zavádění rozhodují. Zaměstnavatelé v Americe ponechávají zaměstnancům větší volnost při rozhodování o home office. Možná i proto je v Americe považován za nutnost a ne benefit, jako tomu je v České republice.

Z hlediska výkonnosti zaměstnanců se v obou zemích setkáváme s velkým množstvím neproduktivního času. Zaměstnanci se totiž při práci z domova nejčastěji věnují vaření jídla, brouzdání po sociálních sítích nebo interakci se svými přáteli a rodinou. Proto je nutné nastavit lepší způsoby kontroly a motivace zaměstnanců, na základě kterých by pak podávali lepší pracovní výkony.

Preference zaměstnanců do budoucna směřují ke kombinaci práce z domova s prací z kanceláře. Tímto způsobem by zaměstnavatelé měli větší možnost provádět nad zaměstnanci kontrolu, ale také by se jim dařilo ušetřit finanční prostředky. Pokud totiž personál bude částečně pracovat z domova, sníží se potřeba kancelářských prostor. Společnosti tak nebudou muset platit za jejich využívání celé týdny a měsíce. Výchoziskem by tak mohly být „rotační kancelářské prostory“, kde by se mohlo střídat více společností. Část týdne by tyto prostory využívala jedna společnost a druhou část jiná. Tím by organizace ušetřily finanční prostředky za pronájem prostorů, ale i za energie atp. Personál by musel být řádně proškolen o způsobech, jakými se má věnovat práci doma a také opatřen potřebnými pracovními pomůckami a zařízeními.

Mezi další návrhy ohledně zavádění home office je možné řadit zavádění lepších možností kontroly zaměstnanců. Zaměstnanci totiž preferují práci z domova, ačkoliv je jejich produktivita při tomto typu práce nižší. Pokud tedy zaměstnavatelé zavedou způsoby, kterými nad personálem budou moci více dohlížet, měla by se produktivita zaměstnanců zlepšit. S tím souvisí i fakt, že zaměstnanci nejvíce při home office postrádají kontakt s ostatními kolegy. Tato skutečnost je signifikantní překážkou. Pokud by ale byla zavedena hybridní práce, kterou by mimochodem zaměstnanci v budoucnu uvítali, uspokojila by se touha zaměstnanců po tom trávit s ostatními více času. Při

hybridním způsobu práce se totiž zaměstnanci se svými kolegy budou stýkat alespoň část týdne, a proto nebudou tolik postrádat fyzický kontakt.

Způsob, kterým by zaměstnavatelé mohli motivovat zaměstnance k vyšší prezenci v kanceláři by mohla být nabídka různých benefitů a aktivit. Pokud budou mít zaměstnanci k dispozici v kanceláři například jídlo zdarma, či aktivity jako je stolní fotbal, mohli by být více motivováni k tomu docházet na svá pracoviště. Zaměstnanci by následně budovali lepší vztahy se svými kolegy, protože by se vídali častěji. Rovněž by si více vážili svého zaměstnavatele, který by jim poskytoval více benefitů.

V neposlední řadě je nutné, aby zaměstnavatelé podněcovali svůj personál ke sportovním aktivitám. V České republice jsou jednotlivci aktivnější než ve Spojených státech Amerických, což může mít mnoho důvodů. Čeští zaměstnavatelé svým zaměstnancům nabízejí například Multisport kartu anebo různé příspěvky na sport a rekreaci. Ti Američtí by podobnými benefity mohli své zaměstnance také motivovat k větší sportovní aktivitě. Zaměstnanci se při pravidelné fyzické aktivitě budou cítit lépe nejen fyzicky, ale i psychicky. Výsledkem může být vyšší produktivita zaměstnanců a větší spokojenost s prací i svým osobním životem, což přispěje i k work-life balance.

Nakonec lze vyvodit závěr, že díky pandemii viru covid-19 byla i v odvětvích, ve kterých to dříve nebylo možné, zavedena práce z domova. Pracovat z domova se stalo běžným benefitem a v některých zaměstnáních i pravidelnou praxí. Díky technologickým možnostem dnešní doby je realizovatelné pracovat z odlišných lokalit a současně mít přístup k pracovním serverům. Pandemie tedy pozitivně přispěla k zavádění home office a je otázkou, v jakém směru nám informační technologie usnadní život v budoucnu.

Seznam použité literatury

BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. a kol., 2009. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-169-0.

BERNARD, R., MALACHOVÁ, A. 2012. Právní úprava práce z domova – home office. *HR Management*. ISSN 1801-4690.

BRŮHA, D. a kol., 2021. *Abeceda personalisty 2021*. Praha: Anag. ISBN 978-80-7554-309-7.

DUDOVÁ, R. 2008. *Nové šance a rizika: Flexibilita, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 978-80-7330-138-5.

DUFFKOVÁ, J. 2006. *Homework, telework a spol. (neboli Příliš mnoho worků)* [online]. Vyd. 1. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1041-2. [cit. 2022-02-18]. Dostupné z: <http://jana-duffkova.rubicus.com/sociologie-zivotniho-stylu/state-a-jine-texty/>

DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol., 2007. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck. ISBN 978-80-7179-893-4.

FORMÁNKOVÁ, L. 2011. *Flexibilita v českých firmách*. HR Management. Vol. 7. ISSN 1801-4690.

FRIED, J., HANSSON D.H. a VICARI J. 2014. *Práce na dálku: zn.: Kancelář zbytečná*. Brno: Jan Melvil Publishing. ISBN 978-80-87270-99-8.

HUBINKOVÁ, Z. a kol., 2008. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1593-3.

HŮRKA, P. 2010. *Flexibilní formy zaměstnávání v pracovním právu ČR*. Acta Universitatis Brunensis Iuridica. No. 382. Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5358-8

KARVÁNKOVÁ, L. 2012. *Flexibilní úvazky – jak to vypadá v Telefonica Czech Republic*. HR Management. Vol. 8. ISSN 1801-4690.

KRUMMACKEROVÁ, P. 2011. *Work-Life Balance v Německu*. HR Management. Vol. 7, no. 2, ISSN 1801-4690.

KUČÍREK, J. 2017. *Aplikovaná psychologie: Vybraná témata*. 1.vydání. Praha: Grada, ISBN 978-80-271-9977-8.

MANFREDI, S., HOLLIDAY, M. 2004. *Work-Life Balance: An audit of staff experience at Oxford Brookes University*. The Centre for Diversity Policy Research, Oxford Brookes University: Great Britain. ISBN 1873576706.

MAREK, J. a SKŘEHOT, P. 2009. *Základy aplikované ergonomie*. Praha: VÚBP. Bezpečný podnik. ISBN 978-80-86973-58-6.

MESSENGER, J. C. a GSCHWIND, L. 2016. *Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. New Technology, Work, and Employment*, Oxford. ISSN 02681072.

NĚMEC, O., BUCMAN, P., ŠIKÝŘ, M. 2008. *Personální management*. 1. vyd. Praha: VŠEM. ISBN 978-80-86730-31-8.

PARMENTER, D. 2008. *Key performance indicators: developing, implementing, and using winning KPIs*. New Jersey: John Wiley & Sons. ISBN 978-0-470-09588-1.

Internetové zdroje

Ability to work from home: evidence from two surveys and implications for the labor market in the COVID-19 pandemic. In: *U.S. BUREAU OF LABOUR STATISTICS*[online]. 2020 [cit. 2022-04-15]. Dostupné z: <https://www.bls.gov/opub/mlr/2020/article/ability-to-work-from-home.htm>

ALLEN, T. D., GOLDEN, T. D., a SHOCKLEY, K. M. *How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. Psychological Science in the Public Interest*[online]. Sage Journals, 2015 [cit. 2022-02-18]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>

A Primer on Cloud Computing. In: *Medium*[online]. 2019 [cit. 2022-04-15]. Dostupné z: https://medium.com/@colinbaird__51123/a-primer-on-cloud-computing-9a34e90303c8

BARRERO, J. M., BLOOM N. a DAVIS, S. J. *Why Working From Home Will Stick*[online]. 2021 [cit. 2022-02-18]. Dostupné z: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3741644

BASSEN, N a COLE N. W. 2019. *USA: Employment & Labour Law 2020*[online]. 2020 [cit. 2022-03-05]. Dostupné z: <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-re-gulations/usa>

BLOOM, N, YING, Z. J. a LIANG, J. *Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment*[online]. 2014 [cit. 2022-02-18]. Dostupné z: <https://academic.oup.com/qje/article-abstract/130/1/165/2337855?redirectedFrom=fulltext>

Cvičení a hormony. In: *Meriola.cz* [online]. 2019 [cit. 2022-04-15]. Dostupné z: <https://www.meliara.cz/blog/cviceni-a-hormony>

DEBEVOISE a PLIMPTON. *U.S. Legal Considerations for Remote Work Arrangements in the Wake of COVID-19* [online]. 2020 [cit. 2022-03-05]. Dostupné z:

<https://www.debevoise.com/insights/publications/2020/03/us-legal-considerations-for-remote-work>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND: Operační program Zaměstnanost. *Práce z domova 2021 zkušenosti zaměstnanců a vedoucích pracovníků* [online]. 2021 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/14776072/Vyhodnocen%C3%AD+dotazn%C3%ADku+Práce+z+domova+2021.pdf/18a8e798-5bff-49eb-9c80-71ea62b99a0e?t=1634908096804>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND: Operační program Zaměstnanost. *Práce z domova: zkušenosti zaměstnanců a vedoucích pracovníků v souvislosti s nárůstem využívání práce z domova během pandemie koronaviru* [online]. 2020 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/14776072/Vyhodnocen%C3%AD+dotazn%C3%ADku+Práce+z+domova/99450e64-d6a5-453a-82ca-a5ddd1dd6b23?t=1601987470333>

HOBSON, Ch., DELUNAS, L. a KESIC, D. *Compelling evidence of the need for corporate work/life balance initiatives: results from a national survey of stressful live-events* [online]. 2001 [cit. 2022-02-18]. Dostupné z: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/j.2161-1920.2001.tb00491.x>

HOLTGREWE, U. *New technologies: the future and the present of work in information and communication technology. New Technology, Work and Employment* [online]. 2014 [cit. 2022-02-18]. Dostupné z: doi:10.1111/ntwe.12025

How To Use Kanban To Become Insanely Productive: A Short Guide. In: *Forbes*. [online]. 2018 [cit. 2022-04-15]. Dostupné z: <https://www.forbes.com/sites/bryancollinseurope/2018/07/19/how-to-use-kanban-to-become-insanely-productive-a-shortguide/>

IDC Forecasts U.S. Mobile Worker Population to Surpass 105 Million by 2020. In: *Businesswire* [online]. 2015 [cit. 2022-04-15]. Dostupné z: <https://www.businesswire.com/news/home/20150623005073/en/IDC-Forecasts-U.S.-Mobile-Worker-Population-Surpass>

ILO. *COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work* [online]. 2020 [cit. 2022-02-18]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf

In the Workplace 2021: Legal Implications of Remote Work in the COVID-19 Era. In: *Wright Lindsey Jennings* [online]. 2021 [cit. 2022-04-15]. Dostupné z: <https://wlj.com/in-the-workplace-2021-legal-implications-of-remote-work-in-the-covid-19-era/>

It's time to reimagine where and how work will get done PwC's US Remote Work Survey. In: *PWC*[online]. 2021 [cit. 2022-04-15]. Dostupné z: <https://www.pwc.com/us/en/library/covid-19/us-remote-work-survey.html>

Jak se projevil covid na českém trhu práce? Firmy změnily přístup k práci z domu a virus zkomplikoval nábor. In: *TREXIMA*[online]. 2021 [cit. 2022-04-15]. Dostupné z: <https://www.trexima.cz/jak-se-projevil-covid-na-ceskem-trhu-prace-firmy-zmenily-pristup-k-praci-z-domu-a-virus-zkomplikoval-nabor/>

MARTOCH, M. *Práce na dálku: Jak chytře zvýšit konkurenceschopnost organizace* [online]. 2012 [cit. 2022-02-18]. Dostupné z: <http://www.pracenadalku.cz/portals/0/ebook/prace-na-dalku-web-pdf.pdf>

MARTOCH, M. *Řízení vzdálených pracovníků Kdy a proč práce na dálku (ne)funguje* [online]. 2014 [cit. 2022-02-18]. ISBN 978-80-260-6233-2. Dostupné z: http://www.pracenadalku.cz/Portals/0/ebook2/Rizeni_vzdalenyx_pracovniku_.pdf

MILLIONACRES. *What Does Biden's New Vaccine Mandate Mean for Investors?* [online]. 2021. [cit. 2022-07-02]. Dostupné z: <https://www.millionacres.com/real-estate-investing/articles/what-does-bidens-new-vaccine-mandate-mean-for-investors/>

ONE HUNDRED ELEVENTH CONGRESS OF THE UNITED STATES OF AMERICA: *CHAPTER 65—TELEWORK*. [online]. 2010 [cit. 2022-07-02]. Dostupné z: <https://www.govinfo.gov/content/pkg/BILLS-111hr1722enr/pdf/BILLS-111hr1722enr.pdf>

Práce na dálku se i díky pandemii stává běžnou. In: *Český statistický úřad*[online]. 2022 [cit. 2022-04-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/prace-na-dalku-se-i-diky-pandemii-stava-beznou>

RUŠČÁKOVÁ, D.: *Teleworking – práce pro ukázněné* [online]. 2001 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: www.cw.cz/cwarchiv.nsf/0/

Statistics on remote workers that will surprise you (2022). In: *Apollotechnical*. [online]. 2022 [cit. 2022-07-02]. Dostupné z: <https://www.apollotechnical.com/statistics-on-remote-workers/>

The future of work after COVID-19. In: *McKinsey & Company*[online]. 2015 [cit. 2022-04-15]. Dostupné z: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>

USA: Telework Enhancement Act of 2010 [online]. 2010 [cit. 2022-07-02] Dostupné z: <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/BILLS-111hr1722enr/pdf/BILLS-111hr1722enr.pdf>

US and UK Labour Markets Before and During the Covid-19 Crash. In: *National Institute of Economic and Social Research*[online]. 2020 [cit. 2022-04-15]. Dostupné z:

<https://www.niesr.ac.uk/publications/us-and-uk-labour-markets-and-during-covid-19-crash?type=national-institute-economic-review>

Seznam obrázků

Obrázek 1 Cíle SMART.....	12
Obrázek 2 Cloud computing	15
Obrázek 3 Znaky domácí kanceláře	20
Obrázek 4 Znaky mobilní kanceláře	21
Obrázek 5 Znaky virtuální kanceláře	22
Obrázek 6 Odvětví, ve kterém respondenti pracují	35
Obrázek 7 Druh pracovního úvazku	36
Obrázek 8 Současná pozice dotazovaných.....	37
Obrázek 9 Fyzické aktivity při HO	38
Obrázek 10 Aktivity při práci z domova	40
Obrázek 11 Využívaná zařízení při HO.....	42
Obrázek 12 Formy komunikace při HO.....	43
Obrázek 13 Používané platformy při HO.....	43
Obrázek 14 Pohlaví a věk respondentů	44
Obrázek 15 Druh odvětví, ve kterém respondenti pracují.....	47
Obrázek 16 Délka působení ve společnosti	48
Obrázek 17 Současná pozice dotazovaných	49
Obrázek 18 Fyzické aktivity při HO.....	50
Obrázek 19 Aktivity při HO.....	52
Obrázek 20 Využívaná zařízení při HO	55
Obrázek 21 Formy komunikace při HO.....	56
Obrázek 22 Používané platformy při HO.....	56
Obrázek 23 Podmínky pro HO.....	57

Obrázek 24 Věk a pohlaví respondentů.....	58
Obrázek 25 Kanban.....	66

Seznam tabulek

Tabulka 1 Překážky související s prací z domova dle Martocha (2014)	24
Tabulka 2 Následky pracování z domu v USA.....	31
Tabulka 3 Přestávky při HO.....	52

Příloha – dotazník

Diplomová práce/Master's Thesis - Home office

Dobrý den,

tento dotazník je určen pro zaměstnance, kteří využívají nebo využívali práci z domova. Děkuji moc za čas, který věnujete vyplnění dotazníku pro mou diplomovou práci ohledně využívání práce z domova.

Moc si toho vážím!

Hey,

this questionnaire is meant for people who are working/ have worked from home. Thank you very much for taking time to fill in my questionnaire. It is for my thesis and will help me a lot!

Appreciate that!

Rozcestník:

Jazyk/ Language

- Česky
- Anglicky

Dotazník 1 – pro české zaměstnance

V jakém odvětví pracujete?

- IT
- Finance
- Personalistika
- Průmysl
- Stavebnictví
- Letectví
- Služby (kadeřnické, masérské, pedikúra apod.)
- Zemědělství
- Ekonomika
- Maloobchod
- Jiné:

Jste zaměstnán/a na:

- Plný úvazek

- DPP
- DPČ
- Částečný úvazek
- Poloviční úvazek
- Jako sezónní zaměstnanec
- Jiné:

Jak dlouho ve společnosti působíte?

- 0-3 roky
- 3-8 let
- 8-10 let
- 10-20 let
- 20+
- Jiné:

Jaká je Vaše současná pozice?

- Top management
- Team leader
- Zaměstnanec
- Živnostník/dodavatel služeb
- Zakladatel/majitel
- Jiné:

Ze které země momentálně pracujete?

- Česká republika
- USA
- Jiné:

Děláte nějakou fyzickou aktivitu během či po práci z domova?

- Běhání
- Posilování v posilovně
- Posilování/ cvičení doma
- Chůze
- Jóga
- Cvičení dle online videí
- Nic
- Jiné:

Je něco, co máte v kanceláři, ale doma Vám to chybí?

- Vybavení (kopírka, skener, komfortní židle, atd.)
- Kolegové

- Rutina
- Ticho a klid
- Oddělení soukromého života s pracovním
- Mítinky
- Jiné:

Preferujete raději home office či práci v kanceláři?

- Home office
- Kancelář

Myslíte si, že jste produktivnější doma či v kanceláři?

- Doma
- V kanceláři
- Má produktivita je stejná
- Jak často si během HO berete přestávky?
- Každou půl hodinu
- Každou hodinu
- Každé 2 hodiny
- Každé 3 hodiny
- Pouze na oběd
- Neberu si žádnou
- Jiné:

Děláte při práci z domova některé z následujících aktivit?

- Vaření
- Venčení mazlíčků
- Volání s přáteli/rodinou
- Psaní s přáteli/rodinou
- Používání sociálních médií (FB, IG, TikTok, Snapchat,...)
- Sledování TV
- Úklid
- Jiné:

Využíval/a jste HO i před propuknutím pandemie koronaviru?

- Ano
- Ne

Změnila pandemie koronaviru přístup Vašeho zaměstnavatele k využívání práce z domova a jak? Např. Začali jste využívat home office na častější bázi, začali jste využívat nové platformy (MS Teams) atd.?

Co byste raději preferoval/a do budoucna?

- Home office
- Práci z kanceláře
- Kombinaci

Vnímáte HO jako benefit či nutnost?

- Benefit
- Nutnost

Jaká zařízení používáte k plnění svých každodenních povinností?

- Soukromý počítač
- Pracovní počítač
- Soukromý telefon
- Pracovní telefon
- Soukromou tiskárnu
- Pracovní tiskárnu
- Jiné:

Jak komunikujete se svými kolegy?

- Telefonicky
- Emailem
- Přes sociální síť
- Přes zprávy
- Jiné:

Jaké komunikační platformy používáte?

- MS Teams
- Zoom
- Slack
- Outlook
- Skype
- Whatsapp
- LinkedIn
- Jiné:

Jaké podmínky pro využití home office má Váš zaměstnavatel?

- 0-2 dny v týdnu
- 3-4 dny v týdnu
- Neomezeně
- Žádný home office

- Dle Vašich preferencí
- Jiné:

Jste žena či muž?

- Žena
- Muž

Jaký je Váš věk?

- 15-19
- 20-26
- 27-45
- 46-64
- 65+

Dotazník 2 – pro americké zaměstnance

In what field are you working?

- IT
- Finance
- Human resources
- Industrial
- Construction
- Aviation
- Services (haidresser, pedicure, massages etc.)
- Agriculture
- Economics
- Retail
- Jiné:

Are you working as:

- A full-timer
- A part-timer
- A seasonal employee
- A temporary employee
- A leased employee
- Self-employed
- Jiné:

How long are you working for your current employer?

- 0-3 years
- 3-8 years
- 8-10 years

- 10-20 years
- 20+
- Jiné:

What is your current position?

- Owner
- Top management position
- Team leader
- Employee
- Self-employed
- Jiné:

Which country are you currently working from?

- USA
- Czech Republic
- Jiné:

When working from home, do you do any exercise? (after work/during the day)

- Running Working out in the gym
- Working out at home
- Walking
- Yoga
- Home workout using online videos
- Nothing
- Jiné:

Is there anything you miss from your office which you don't have at home?

- The equipment (printer, copier, comfortable chair,...)
- Your colleagues
- The routine
- No disturbance
- The ability to separate work from daily life
- Meetings
- Jiné:

Do you prefer home office or normal office?

- Home office
- Normal office

Do you think you are more productive from the office or from home?

- Home
- Office
- It's the same

How often do you take breaks during home office?

- Every half an hour
- Every hour
- Every 2 hours
- Every 3 hours
- Only lunch break
- I don't take any breaks
- Jiné:

When working from home, do you:

- Cook
- Take your pet for a walk
- Call with your friends/family
- Chat with your friends/family
- Use social media (FB, IG, TikTok, Snapchat,...)
- Watch TV
- Clean the house
- Jiné:

Have you worked from home before COVID?

- Yes
- No

Did the covid pandemics change usage of home office in your company and how?E.g. You had to start working from home, you had to start using different platforms (MS Teams,etc.)

What would you prefer in the future?

- Home office
- Normal office
- Combination

Do you feel like home office is a necessity or benefit?

- Necessity
- Benefit

What devices are you using when working from home?

- Own laptop
- Company laptop
- Own phone
- Company phone
- Own printer
- Company printer
- Jiné:

How are you communicating with your colleagues?

- Via phone
- Via email
- Via social media
- Via messages
- Jiné:

What platforms are you using?

- MS Teams
- Zoom
- Slack Outlook
- Skype
- Whatsapp
- LinkedIn
- Jiné:

How often does your company require you to work from home?

- 0-2 days per week
- 3-4 days per week
- Whenever you want
- Never
- Depends on my choice
- Jiné:

Are you male or female?

- Male
- Female

How old are you?

- 15-19
- 20-26

- 27-45
- 46-64
- 65+

Evidence výpůjček

Prohlášení:

Dávám svolení k půjčování této diplomové práce. Uživatel potvrzuje svým podpisem, že bude tuto práci řádně citovat v seznamu použité literatury.

Jméno a příjmení:

V Praze dne:

Podpis:

Jméno	Oddělení/ Pracoviště	Datum	Podpis