

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

**Abstrakt**

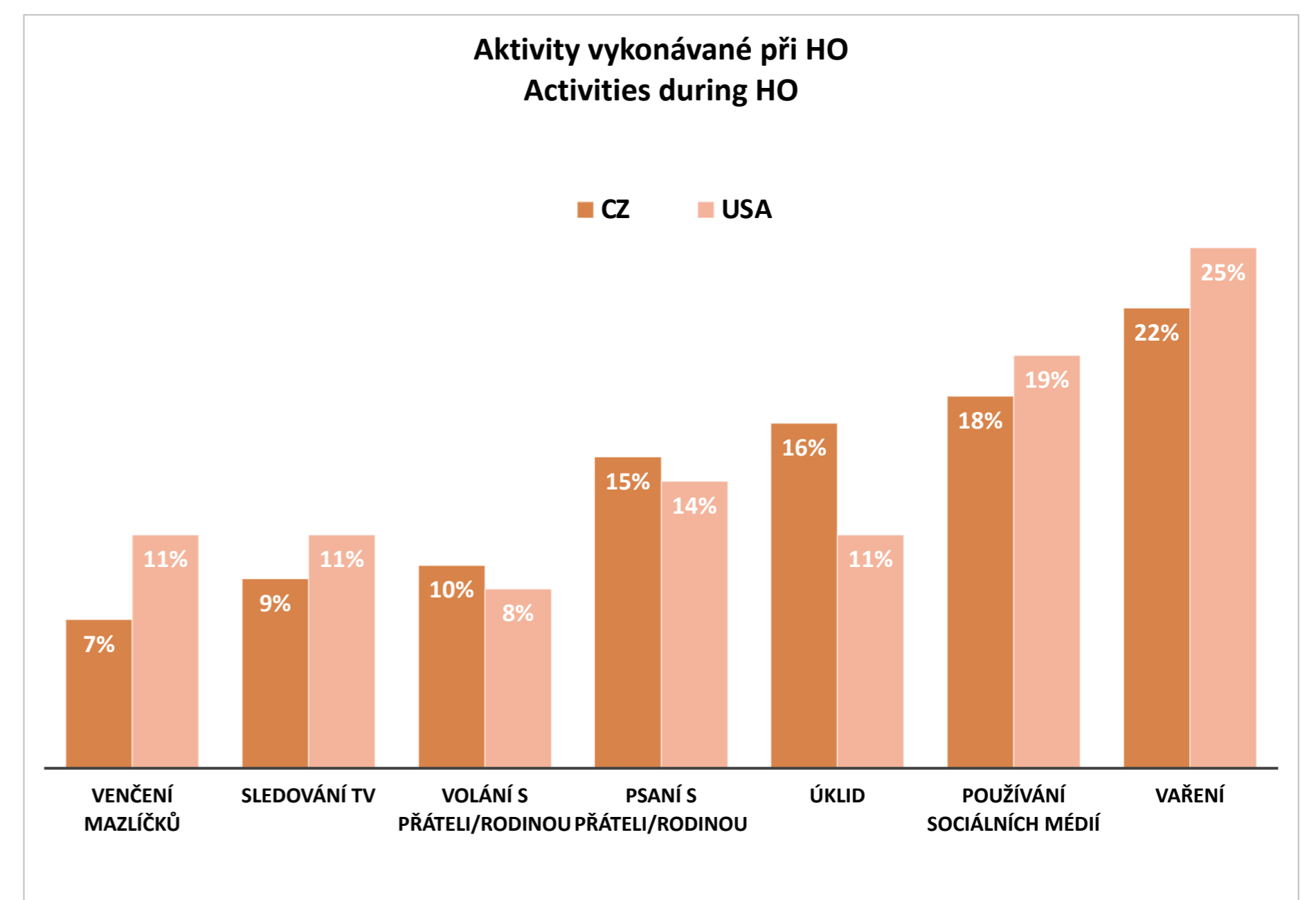
Diplomová práce se zabývá srovnáním zkušeností zaměstnanců s využíváním práce z domova v České republice a ve Spojených státech amerických. Teoretická část vymezuje pojmy jako flexibilní formy zaměstnávání, práce na dálku, a home office v době pandemie koronaviru, a to z pohledu České republiky i Spojených 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.

**Abstract**

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.

**Návrhy a doporučení pro zaměstnavatele**

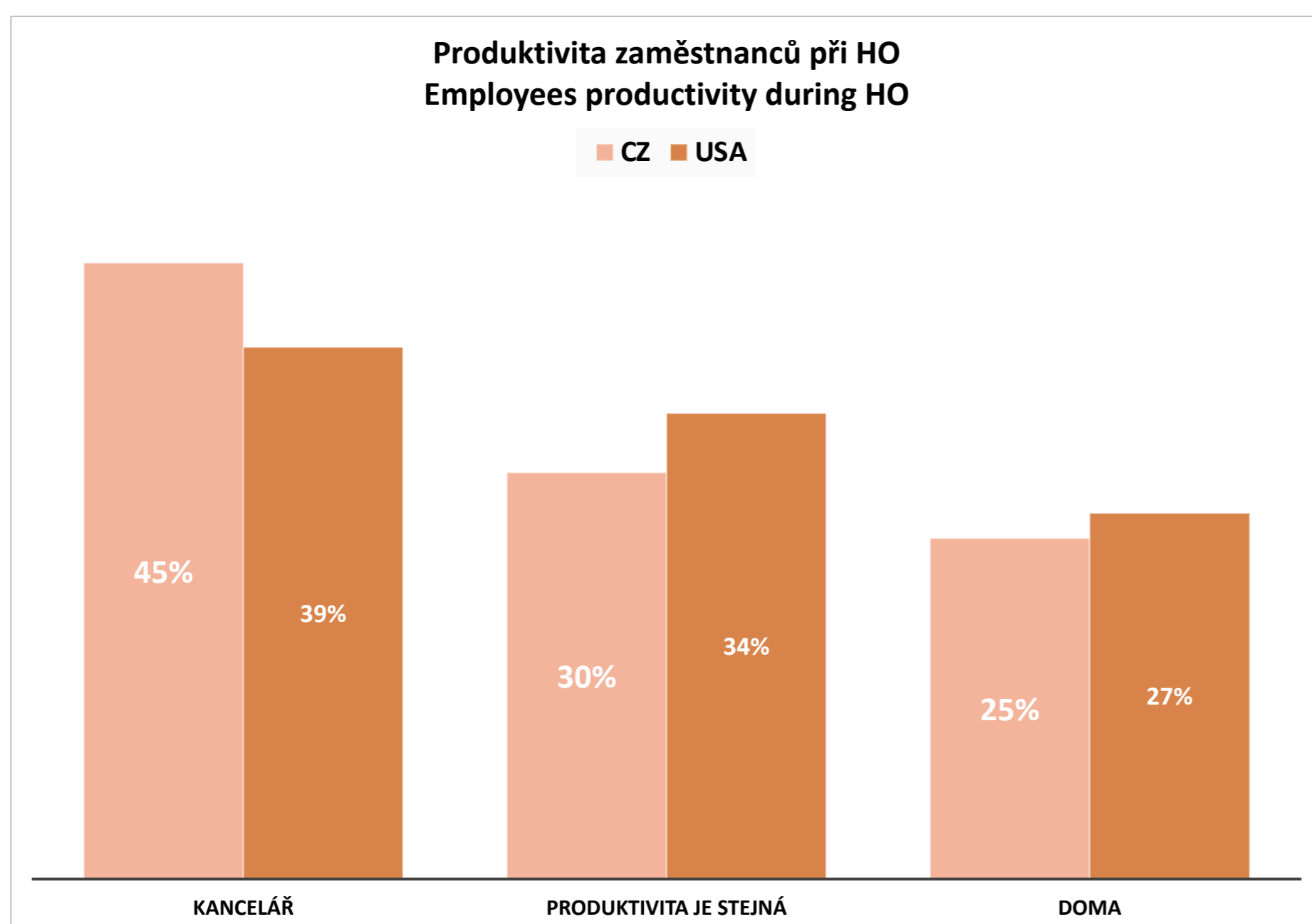
Oblast možného zlepšení	Návrhy na zlepšení
<b>Produktivita</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zavedení lepšího způsobu kontroly zaměstnanců</li> <li>Zavedení metody Kanban k jasnějšímu a snadnějšímu vymezení cílů</li> </ul>
<b>Socializace</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Větší motivace zaměstnanců docházet do kanceláře pomocí nabídky benefitů jako je fruit day atp.</li> <li>Pravidelné teambuildingové aktivity</li> </ul>
<b>Komunikace</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Každodenní online schůzky ohledně pracovního plánu pro daný den</li> <li>Zvýhodněné nabídky tarifů či kancelářských balíčků (MS Office atp.)</li> </ul>
<b>Pohyb</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pořádání společných sportovních aktivit</li> <li>Rozšíření nabídky benefitů na ty sportovní (Multisport karta, příspěvek na sport atp.)</li> <li>Tvorba soukromého sportovního centra/posilovny v místě pracoviště</li> </ul>
<b>Hybridní způsob práce</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Při tomto způsobu práce budou zaměstnanci více motivovaní do práce chodit, jelikož v ní nebudou muset být každý den</li> </ul>



Graf 1 Aktivita vykonávané při HO v USA a ČR  
Zdroj: Vlastní zpracování

**Suggestions and recommendations for employers**

Field of possible improvement	Suggestions for improvement
<b>Productivity</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Setting up better forms of employee control</li> <li>Using Kanban method for easier goals determination</li> </ul>
<b>Socialization</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Motivating employees to work from the office by offering different types of benefits such as fruit days in the office etc.</li> <li>Regular teambuilding activities</li> </ul>
<b>Communication</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Everyday online meetings to discuss plans for the day</li> <li>Special company deals for phone providers or different office packages (MS Office etc.)</li> </ul>
<b>Activities</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Regular teambuilding sport activities</li> <li>Enlargement of employee benefits by offering contribution for sport activities</li> <li>Building private sport centre/ gym in the office building</li> </ul>
<b>Hybrid work</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hybrid type of work enables employees to come to the office more motivated because they don't have to work there on daily basis</li> </ul>



Graf 2 Produktivita zaměstnanců při HO v USA a ČR  
Zdroj: Vlastní zpracování

**Závěr**

Ve výsledku se zavádění práce z domova v obou zemích až na některé výjimky výrazně neodlišuje. Zejména se liší zvyky zaměstnanců ohledně pohybu při práci z domova, pravidelnosti home office, ale také o jejich produktivitě. 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. 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.

**Conclusion**

As a result, the introduction of work from home in both countries does not differ significantly, with some exceptions. In particular, employees' habits about physical activities, the regularity of the home office, but also work productivity differs. Czech citizens perform more sports activities, do not take many breaks during working from home and also home office does not appear on such a regular basis as in the US. Americans, on the other hand, are less active individuals. During home office, they spend a significant amount of their time on breaks and at the same time use home office several times a week. It can be concluded that due to the covid-19 pandemics, work from home has been introduced in sectors where it was not previously possible. Working from home has become a common benefit and a regular practice in many companies worldwide.

