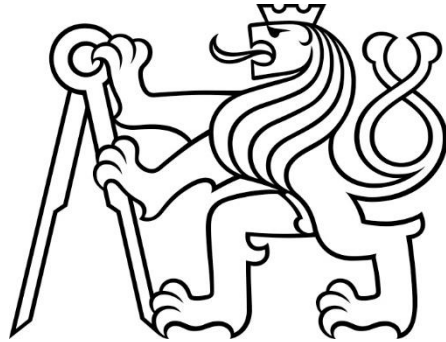


**ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ  
V PRAZE  
MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ**



**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Využití home office ve vybraném podniku**

**Using home office in selected company**

**2023**

**Adam Kalabis**

**Studijní program:** Ekonomika a management

**Vedoucí práce:** doc. Ing. Tomáš Kubálek, CSc.

## I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: **Kalabis** Jméno: **Adam** Osobní číslo: **499841**  
Fakulta/ústav: **Masarykův ústav vyšších studií**  
Zadávací katedra/ústav: **Institut manažerských studií**  
Studijní program: **Ekonomika a management**

## II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:

**Využití home office ve vybraném podniku**

Název bakalářské práce anglicky:

**Using Home Office in Selected Company**

Pokyny pro vypracování:

Bakalářská práce se zabývá možnostmi vykonávání práce z domova. Cílem práce je analýza odpovědí z dotazníku a stanovit doporučení, jak případné problémy a nespokojenosti s prací z domova vyřešit. Struktura práce: 1. Stanovení cílů, popsání a vysvětlení pojmů z oblasti home-office; 2. Sepsané a zanalyzované odpovědi z dotazníků/rozhovorů 3. Komparace výsledků a následné shrnutí Metody: dotazníkové šetření, analýza, komparativní metoda.

Seznam doporučené literatury:

JANENE-NELSON, Kirsten a Lisette SUTHERLAND. Work Together Anywhere: A Handbook on Working Remotely -Successfully- for Individuals, Teams, and Managers [online].Newark: John Wiley & Sons, Incorporated, 2020. 413 s. ISBN 9781119745228; 9781119745242. Copyright - © 2020 John Wiley & Sons, Incorporated; Poslední aktualizace - 2022-02-27.  
O'MEARA, Sean a Cary COOPER. Remote Workplace Culture: How to Bring Energy and Focus to Remote Teams [online].London: Kogan Page, Limited, 2022. 225 s. ISBN 9781398603868; 9781398603875. Copyright - © 2022 Kogan Page, Limited; Poslední aktualizace - 2022-02-27.  
DYER, Chris a Kim SHEPHERD. Remote Work: Redesign Processes, Practices and Strategies to Engage a Remote Workforce [online].London: Kogan Page, Limited, 2021. 297 s. ISBN 9781398600362; 9781398600379. Copyright - © 2021 Kogan Page, Limited; Poslední aktualizace - 2021-11-24.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:

**doc. Ing. Tomáš Kubálek, CSc. Masarykův ústav vyšších studií ČVUT v Praze**

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

Datum zadání bakalářské práce: **09.12.2022** Termín odevzdání bakalářské práce: **27.04.2023**

Platnost zadání bakalářské práce: \_\_\_\_\_

doc. Ing. Tomáš Kubálek, CSc.  
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

Student bere na vědomí, že je povinen vypracovat bakalářskou práci samostatně, bez cizí pomoci, s výjimkou poskytnutých konzultací. Seznam použité literatury, jiných pramenů a jmen konzultantů je třeba uvést v bakalářské práci.

\_\_\_\_\_  
Datum převzetí zadání

\_\_\_\_\_  
Podpis studenta

KALABIS, ADAM. *Využití home office ve vybraném podniku*. Praha: ČVUT 2023. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV  
VYŠŠÍCH STUDIÍ  
ČVUT V PRAZE**

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracoval samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citoval a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupnění 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: 19. 04. 2023

Podpis:

## **Poděkování**

Rád bych tímto poděkoval vedoucímu práce, doc Ing. Tomáš Kubálek, CSc. Za vedení bakalářské práce, odbornou pomoc a trpělivost. Dále tímto děkuji společnosti Vodafone za ochotnou spolupráci a poskytnutí informací.

## **Abstrakt**

Tato bakalářská práce se zaměřuje na téma práce na dálku, konkrétně home office, a na jeho vliv na produktivitu, spokojenost a efektivitu u zaměstnanců a zaměstnavatelů/firem. Cílem práce bude analyzovat výhody a nevýhody práce z domova na základě odborných zdrojů a výzkumů v této oblasti. V praktické části bude provedeno dotazníkové šetření mezi zaměstnanci vybrané společnosti, které umožní vyhodnotit efektivitu práce z domova a navrhnout doporučení pro její zlepšení. Tato doporučení neplatí pouze pro zvolenou společnost, z výsledků dotazníkového šetření mohou čerpat i jiné společnosti a využít tak tyto informace ve svůj prospěch. Tato práce poskytuje cenné poznatky o výhodách a výzvách práce na dálku a nabízí praktická řešení pro vykonávání tohoto typu práce.

## **Klíčová slova**

Práce na dálku, home office, remote work, teleworking, práce z domova

## **Abstract**

This bachelor thesis focuses on the topic of remote work, specifically home office, and its impact on productivity, satisfaction, and effectiveness for employees and employers/companies. The aim of the thesis is to analyse the advantages and disadvantages of working from home based on professional sources and research in this area. The practical part will consist of a questionnaire survey conducted among employees of a selected company, which will enable the evaluation of the effectiveness of remote work and the formulation of recommendations for its improvement. These recommendations are not just for selected company, other companies can use this research as a inspiration a use this information in their advantage. This thesis provides valuable insights into the benefits and challenges of remote work and offers practical solutions for performing this type of work.

## **Key words**

Remote work, home office, remote work, teleworking, work from home

# Obsah

Úvod	9
<b>1 Home office nebo práce z domova</b>	<b>10</b>
1.1 Teoretické vymezení pojmů	10
1.1.1 Práce na dálku	10
1.1.2 Práce z domova	10
1.1.3 Coworking, coworkingová centra	10
1.1.4 Cloud computing	10
1.1.5 Digitální nomádství	11
1.2 Historický vývoj práce z domova	11
<b>1.3 Aktuální stav v ČR a zahraničí</b>	<b>12</b>
1.4 Právní aspekty práce na dálku	14
1.5 Hlavní myšlenka home office	15
1.5.1 Výhody home office ze strany zaměstnance	15
1.5.2 Výhody home office ze strany zaměstnavatele	16
1.5.3 Nevýhody home office ze strany zaměstnance	17
1.5.4 Nevýhody home office ze strany zaměstnavatele	18
1.6 Nástroje pro práci na dálku	19
1.6.1 Hardwarové vybavení	19
1.7 Softwarové vybavení	20
1.7.1 Komunikační prostředky	20
1.7.2 Sdílení dokumentů	21
1.7.3 Online kanceláře	21
<b>2 Vodafone Česká republika</b>	<b>25</b>
2.1 Práce na dálku ve Vodafone	25
2.1.1 Možnosti práce na dálku	25
2.2 Využívané nástroje v podniku	26
2.2.1 Komunikační prostředky	26
2.2.2 Ostatní aplikace	26
2.3 Dotazníkové šetření	27
2.3.1 Charakteristika respondentů	27
2.3.2 Hlavní část dotazníkového šetření	28
2.4 Shrnutí	40
2.5 Doporučení	41
2.5.1 Doporučení pro zaměstnavatele	41

2.5.2 Doporučení pro zaměstnance .....	42
<b>Závěr</b>	<b>44</b>
<b>Seznam použité literatury</b>	<b>46</b>
Knižní zdroje .....	46
Elektronické zdroje .....	46
<b>Seznam grafů</b>	<b>49</b>
<b>Seznam tabulek</b>	<b>50</b>
<b>Příloha č. 1 Dotazník</b>	<b>51</b>



# Úvod

Při vybírání pracovní pozice už lidem nejde pouze o dobré finanční hodnocení. S příchodem nové generace lidé začínají preferovat spíše pohodlí a lepší pracovní podmínky, díky nimž by si práci užívali a nebyli z práce tak vystresovaní. Jednou takovou pracovní podmínkou je právě možnost vykonávat svou práci z jiného než pracovního prostředí.

Generace mileniálů si chce především život užít, tím se myslí, že nechtějí většinu života strávit v práci, a tak si raději vezmou práci na zkrácený úvazek a díky možnosti práce z domova tak mohou svojí práci vykonávat například ze své chaty nebo dokonce ze zahraničí. Lidé ze zmíněné generace ovšem nejsou jediní, kteří by tuto možnost využívali. Ve společnosti jsou lidé, kteří zkrátka do práce docházet nemohou, a to především ze zdravotních důvodů.

Tento fenomén práce z domova se v posledních letech rozšířil natolik, že spíše najdete inzerát, který tuto formu vykonávání práce nabízí, než aby ji nenabízel. Tento fakt také vypovídá o tom, že se firmy snaží vyjít vstříc co možná nejvíce uchazečům, ale také stávajícím zaměstnancům. Zaměstnanci se mohou dostat do situace, která jim znemožní příchod do práce (zdraví, rodina, dovolená).

První část práce bude věnována popisu a definici formy práce home office a jeho výhodám a nevýhodám. Následně se budeme zabývat tím, jaký má práce z domova vliv na produktivitu a efektivitu práce zaměstnanců. Dále budeme zkoumat vliv home office na spokojenost zaměstnanců s prací.

V druhé části práce se zaměříme na konkrétní zaměstnance vybrané společnosti a provedeme analýzu jejich odpovědí z dotazníkového šetření. Cílem této práce je zhodnotit efektivitu práce z domova a zjistit, zda tato forma práce přináší zaměstnancům výhody a jaký má vliv na jejich produktivitu a spokojenost s pracovním prostředím.

Na základě získaných dat bude možné navrhnout doporučení pro zaměstnavatele a zaměstnance, aby byla práce z domova co nejefektivnější.

# **TEORETICKÁ ČÁST**

# 1 Home office nebo práce z domova

V první kapitole je podrobně vysvětleno, co to práce z domova nebo home office je, jakým způsobem se tento způsob práce praktikoval v minulosti a jak to momentálně s tímto způsobem práce vypadá u nás v České republice a v zahraničí pro případné porovnání.

## 1.1 Teoretické vymezení pojmů

V následujících několika bodech je vysvětleno několik základních teoretických pojmů z oblasti tématu studie.

### 1.1.1 Práce na dálku

Prvním pojmem je "Práce na dálku". Je tím myšleno pracovat mimo kancelář nebo jiné stálé pracovní místo. S vývojem informačních technologií se lidé mohou připojit takřka odkudkoliv a vykonávat tak svojí třeba z praku, hotelu nebo za jízdy v dopravním prostředku. Této formě se jinak také říká *teleworking* nebo *telecommuting*. (Martoch, 2014)

### 1.1.2 Práce z domova

Práce z domova, *homeworking* nebo *home office* se odehrává v domácím prostředí zaměstnance. Využívání toho způsobu práce závisí především na dohodě zaměstnavatele se zaměstnancem. Může se jednat o pravidelný nebo i trvalý způsob vykonávání pracovní činnosti.

V době pandemie byl tento způsob hodně využíván. (Martoch, 2012)

### 1.1.3 Coworking, coworkingová centra

Coworking je poměrně nový koncept sdílených kanceláří nebo pracovních stolů. Tato forma práce je určena pro pracovníky, kteří nechtějí nebo nemohou dojíždět do kanceláře z důvodu časového vytížení nebo příliš velké vzdálenosti a práce z domova jim nevyhovuje. (Fried a Hansson, 2014)

### 1.1.4 Cloud computing

Zjednodušeně řečeno, *cloud computing* je vzdálená práce s počítačem. Pomocí virtuálního mraku "cloud" je možné se připojit a vykonávat práci s počítačem "computing" takřka odkudkoliv. (Martoch, 2012)

### 1.1.5 Digitální nomádství

*Digitální nomádství* je způsob života, při kterém lidé využívají moderní technologie, jako je internet a mobilní zařízení, k tomu, aby mohli pracovat a cestovat kdekoli na světě. Digitální nomádi často pracují jako nezávislí profesionálové, freelanceři (*podnikatel na volné noze*), podnikatelé nebo zaměstnanci dálkově řízených společností. (Novák a Vinš, 2016)

Digitální nomádi se často rozhodnou pro tento způsob života, aby si užívali větší svobodu a flexibilitu. Mohou si sami plánovat své pracovní hodiny a místo, kde chtějí pracovat, a zároveň si užívat nové kultury a zkušenosti při cestování.

Pro digitální nomády je důležité mít stabilní internetové připojení a vhodné pracovní prostředí. Mnoho digitálních nomádů si pronajímá krátkodobé ubytování nebo využívá služeb společností, které nabízejí coworkingové prostory po celém světě. *Digitální nomádství* je stále více populární a stává se trvalým způsobem života pro mnoho lidí. (Novák a Vinš, 2016)

## 1.2 Historický vývoj práce z domova

S nástupem průmyslové revoluce v 18. století se objevily nové možnosti a způsoby, jak vykonávat práci bez toho, aniž by zaměstnanec musel někam dojíždět. Takovým dobrým příkladem by byla práce v textilních továrnách a jiných průmyslových odvětvích, kdy zaměstnanci byli zaměstnáni na dálku, ale mohli být přiděleni k domácím úkolům, aby mohli dokončit určitou část produktu. (Martoch, 2014)

Zavedením hromadné výroby a později automatizace výroby se vzdálená práce stala ještě snazší a přístupnější, a tak se naprostá většina prací přesunula na externí pracoviště. První změny se projevily v továrnách a později s nástupem služeb i v kancelářích. (Reynolds a Bibby 2017)

S nástupem moderních technologií, jako jsou telefony a počítače, se vzdálená práce stala praktičtější. V 60. letech 20. století se objevili první vzdálení programátoři, kteří pracovali na dálku pro různé společnosti. Teleworking, česky telepráce, se stala populární v 80. letech a 90. letech, kdy mnoho lidí pracovalo na dálku na různých projektech a úkolech. (Martoch, 2014)

V roce 1990 byla myšlenka práce na dálku podpořena i americkou vládou. U.S. Office of Personnel Management and the General Services Administration spustily experiment nazvaný Federal Flexible Workplace Pilot Project, do kterého bylo zapojeno přibližně 550

zaměstnanců. Účelem této studie bylo zhodnotit výhody a nevýhody pro zaměstnance, kteří pracují mimo svou kancelář. Výsledky z tohoto experimentu ukázaly zvýšenou produktivitu, možnost snížení potřebných kancelářských prostorů a snížení nákladů zaměstnavatele. (Reynolds a Bibby 2017)

S dalším rozvojem moderních technologií a internetu se vzdálená práce stala ještě snazší a přístupnější. Mnoho společností nabízí svým zaměstnancům možnost práce z domova nebo na dálku, což umožňuje větší flexibilitu a úsporu času a nákladů spojených s dojížděním.

Během pandemie COVID-19 se vzdálená práce stala ještě běžnější, když se mnoho lidí muselo přizpůsobit novým podmínkám a pracovat z domova.

### **1.3 Aktuální stav v ČR a zahraničí**

Vlivem pandemie COVID-19 se stále více firem a organizací přizpůsobuje a umožňuje svým zaměstnancům pracovat z domova. V průběhu roku 2021 se mnoho firem rozhodlo umožnit svým zaměstnancům práci na dálku, a to i v případech, kdy se to dříve zdálo nemožné. (www.praceamzda.cz, 2021)

Nyní, když nákaza koronavirem a šance na další pandemii slábnou, se začíná objevovat trend kombinace práce z domova a práce v kanceláři, tzv. hybridní model, který dává zaměstnancům větší flexibilitu a umožňuje firmám snížit náklady na nájem kanceláří.

Nicméně každá firma nebo organizace nefunguje stejně, vše záleží na domluvě se zaměstnancem. V dlouhodobém horizontu by měla hybridní forma home office zahrnovat až 75 % pracovníků, jejichž profese umožňuje práci na dálku. Odborníci tvrdí, že home office je ceněným benefitem, který má klíčový vliv na udržení zaměstnanců ve firmě a může také výrazně přispět k získávání nových talentů. (www.pruvodcepodnikanim.cz, 2023)

V letošním roce by se také měla projednat chystaná novela zákoníku práce která by měla podobu i pravidla práce z domova změnit. Nejdůležitějším předpokladem je, že na rozdíl od původní verze bude podstatně nižší množství pracovníků, kteří budou moci práci z domova ze zákona vykonávat.

Tento návrh novely zákoníku práce také výslovně stanovuje, že zaměstnavatel bude muset v souvislosti s prací z domova hradit náklady, které vzniknou zaměstnanci, a to ve výši 2,80 Kč za každou hodinu práce z domova. Zaměstnanec bude mít nárok na zajištění vybavení

pro výkon práce včetně softwaru pro komunikaci s kolegy. (www.pruvodcepodnikanim.cz, 2023)

Projednávají se také i přestupky spojené s prací na dálku.

Zamítnutí žádosti zaměstnance bude muset zaměstnavatel písemně odůvodnit. Pokud se prokáže, že zaměstnavatel zamítl žádost zaměstnance o práci na dálku, i když mu to nebylo vážně znemožněno, může být sankcionován pokutou až do výše 300 000 korun. (www.novinky.cz, 2022)

U nás ale i ve světě se manažeři firem dělí na dva typy. Prvním typem jsou manažeři, kteří vidí, že práce z domova má nesčetné výhody jak pro ně samotné, tak pro své zaměstnance. Druhým typem jsou naopak ti, kteří tvrdí firemní kulturu je možné vybudovat pouze v kancelářích, a kvůli tomu práci z domu odsuzují. (www.idnes.cz, 2023)

Agentura *Bloomberg* uvádí hned několik důvodů, proč si vědci myslí, že práce na dálku bude pokračovat i v roce 2023:

- udržení zaměstnanců,
- nabírání,
- riziko recese,
- riziko výpovědi.

Hybridní model práce na dálku zvýšil zaměstnaneckou spokojenost a produktivitu o 35 %. Trh práce je však v mnoha státech velmi napjatý a firmy si nemohou dovolit o své talenty přicházet.

Navíc si podle posledních průzkumů na tento model zaměstnanci tak zvykli, že už jen těžko zdůvodňují, proč by způsob vykonávání práce měli rušit.

Poskytování práce na dálku firmám otevírá nové náborové možnosti. Firmy s dnešní technologií se už nemusí geograficky omezovat a mohou tak do své struktury získat větší počet lidí, se kterým se zvyšuje i procento množství talentů. Práce na dálku také může pomoci při snižování společenských nákladů. V případě, že tento trend způsobu práce bude postupovat vpřed, přestanou se využívat kancelářské prostory jako tomu bylo doposud. Opuštěné kancelářské prostory by se tak mohly využít na bytové jednotky, jichž je v mnoha státech nedostatek.

Nabídka flexibilní práce může pomoci firmě i s diverzitou a rovností uvnitř firmy. To se týká minoritních skupin jako jsou pohybově nebo jinak postižení lidé, kteří byli na trhu práce často znevýhodněni. Samoživitelé nebo lidé s jinou barvou pleti vnímají práci na dálku jako obrovskou výhodu. (Bloomberg, 2022)

## 1.4 Právní aspekty práce na dálku

Základním právním aspektem práce na dálku je uzavření smlouvy o pracovní činnosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnavatel nemá právo práci z domova zaměstnanci nařídít, ani ho k práci nutit. Nemusí však ani žádost zaměstnance o práci z domova akceptovat. Tato forma způsobu práce může vzniknout na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele. Proto je v zájmu obou stran, aby tato dohoda byla sepsána a uzavřena. Tato smlouva musí obsahovat všechny podmínky týkající se práce na dálku, jako jsou pracovní úkoly, výši platu, pracovní dobu a podmínky pro odstoupení od smlouvy. (Martoch 2012)

Dalším důležitým právním aspektem je bezpečnost práce. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby pracovník na dálku měl bezpečné pracovní prostředí, včetně vhodného vybavení a ochrany proti pracovním úrazům a nemocem. Zaměstnavatel by také měl zajistit, aby pracovník měl přístup ke všem potřebným informacím a technologiím pro práci na dálku. Zajištění kvalitního a bezpečného pracovního prostředí pro zaměstnance je bohužel pro většinu zaměstnavatelů komplikace. Zaměstnanec může pracovat z domova pouze, když podstoupí nějakou formu školení na bezpečnost práce z domova (BOZP). Zákoník práce v tomto ohledu neustanovuje žádné výjimky, zaměstnavatel tedy musí být schopen zajistit zaměstnanci BOZP i na dálku. (Valentová, 2017)

Další právní otázkou je doba práce a odpočinku. Zaměstnavatel musí zajistit, aby pracovník pracoval v souladu se stanovenými pracovními podmínkami a měl dostatečný čas na odpočinek a regeneraci. Je třeba brát v úvahu, že práce na dálku může být náročná a může vést ke snížení kvality odpočinku a soukromí.

Nicméně délka stanovené pracovní doby dodržena být musí a s tím zákonná maximální délka směny, to je 12 hodin. (Valentová, 2017)

I když je práce vykonávána mimo pracoviště zaměstnavatele jedná se o závislou práci, tj.:

- ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance;

- jménem zaměstnavatele;
- podle pokynů zaměstnavatele;
- zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

Za vykonanou práci zaměstnanci náleží mzda. Práce je na nákladem a odpovědností zaměstnavatele. Jinými slovy, zaměstnavatel je povinen hradit náklady zaměstnance spojené s výkonem práce z domova. Náklady se liší na základě typu práce. Takovým typickým nákladem je například připojení k internetu, elektřina. Pracovní prostředky typu počítač nebo mobilní telefon jsou většinou zprostředkovány zaměstnavatelem. (Martoch, 2012)

## 1.5 Hlavní myšlenka home office

V této podkapitole bude vysvětlena hlavní myšlenka zkoumaného tématu. Home office přináší mnoho výhod pro zaměstnance i pro zaměstnavatele. No a jak už to v životě bývá, každá mince má dvě strany. Tedy home office má i své nevýhody.

### 1.5.1 Výhody home office ze strany zaměstnance

Práce na dálku má výhod hned několik. Mezi nejčastěji zmiňované výhody patří tyto:

- větší flexibilita pracovní doby,
- úspora času a nákladů,
- pohodlné, vlastní prostředí,
- zlepšení zdraví,
- větší produktivita,
- nižší míra kontroly ze strany nadřízeného.

Velkou výhodou by pro mnoho zaměstnanců bylo snížení stresu z pracovnímu prostředí a s tím spojená je i klidnější atmosféra. Klidné a méně stresující prostředí má tedy pozitivní vliv na pracovní výkon i zdraví zaměstnance.

Například podle kanceláří typu open space se jmenuje syndrom – open space. Syndrom open space se vyznačuje bolestmi hlavy, problémy se zažíváním či vysokým krevním tlakem. (Martoch, 2012)

Digitální nomád kvůli neustálým přesunům moc peněz ani času neušetří (záleží, jak často se přesouvá), zato však netrpí nedostatkem inspirace, motivace, energie a chutí do života a vyhne se tak každodennímu stereotypu v kanceláři.



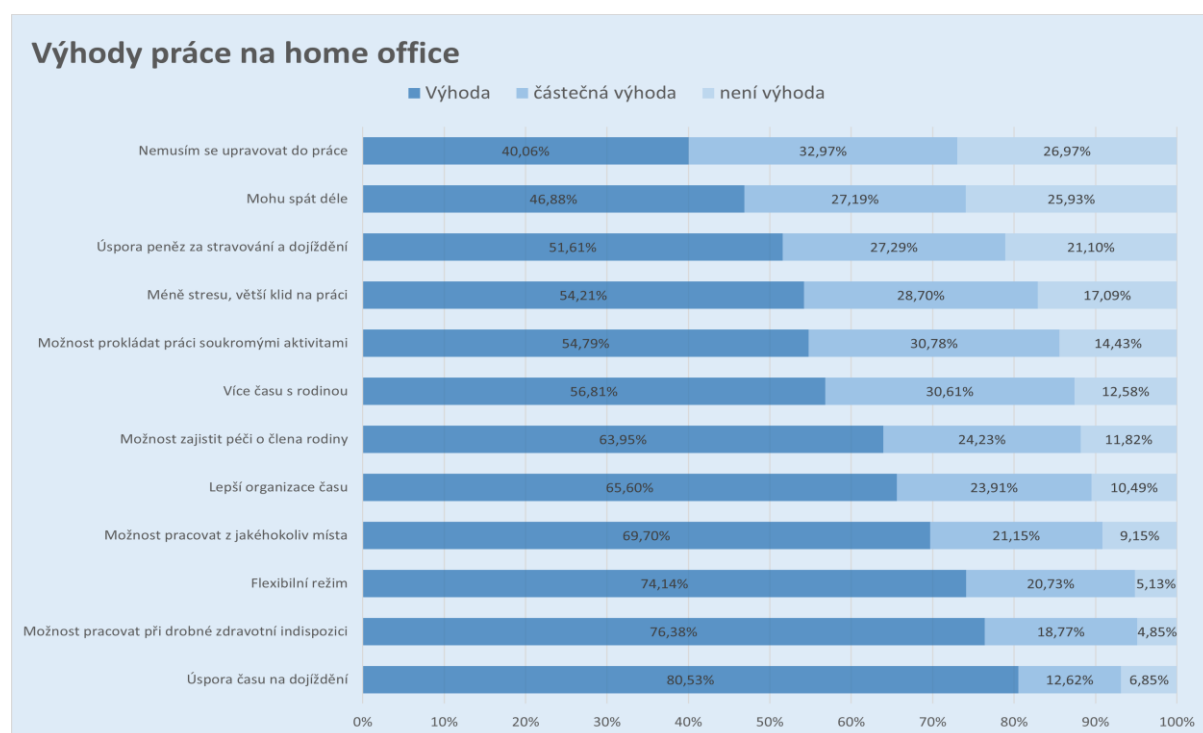
Ti, co čas a peníze ušetří, se tak mohou věnovat sebevzdělání, osobnímu rozvoji, cvičení nebo své rodině. (Martoch, 2012)

Z průzkumu ministerstva práce a sociálních věcí vyplývá, že většina lidí jako hlavní výhody vnímá úsporu času na dojíždění, flexibilní režim pracovní doby a možnost pracovat při drobné zdravotní indispozici. MPSV provedlo tento průzkum s projektem DigiKatalog, kterého se zúčastnilo na 5 000 respondentů. Průzkum se uskutečnil v průběhu léta roku 2021. (www.seznamzpravy.cz, 2021)

### 1.5.2 Výhody home office ze strany zaměstnavatele

Stejně jako zaměstnanci tak i zaměstnavateli přináší home office několik výhod, především spojené s náklady na provoz kanceláře.

ZDROJ 1: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ



To však nejsou jediné výhody.

- snížení nákladů na firemní prostory,
- snížení fluktuace a nákladů na obsazení pracovních míst (vyšší spokojenost a věrnost zaměstnanců),
- snížení nemocnosti pracovníků,

- větší šance na rychlejší obsazení pracovního místa,
- zvýšení produktivity práce zaměstnanců

(Fried a Hansson, 2014)

Umožnění zaměstnancům pracovat z domova je také otázkou konkurence schopnosti firmy a udržení talentovaných zaměstnanců, o které firma nechce přijít. Pokud chce zaměstnavatel zatraktivnit nabízené pracovní místo a udržet si své zaměstnance, měl by popřemýšlet o implementování toho způsobu práce do své firmy. (Martoch, 2012)

Zmíněné důvody vedou ke spokojenosti zaměstnance ve firmě a utváří lepší vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

### **1.5.3 Nevýhody home office ze strany zaměstnance**

I když práce z domova může mít pro zaměstnance mnoho výhod, existují také některé nevýhody, jako například:

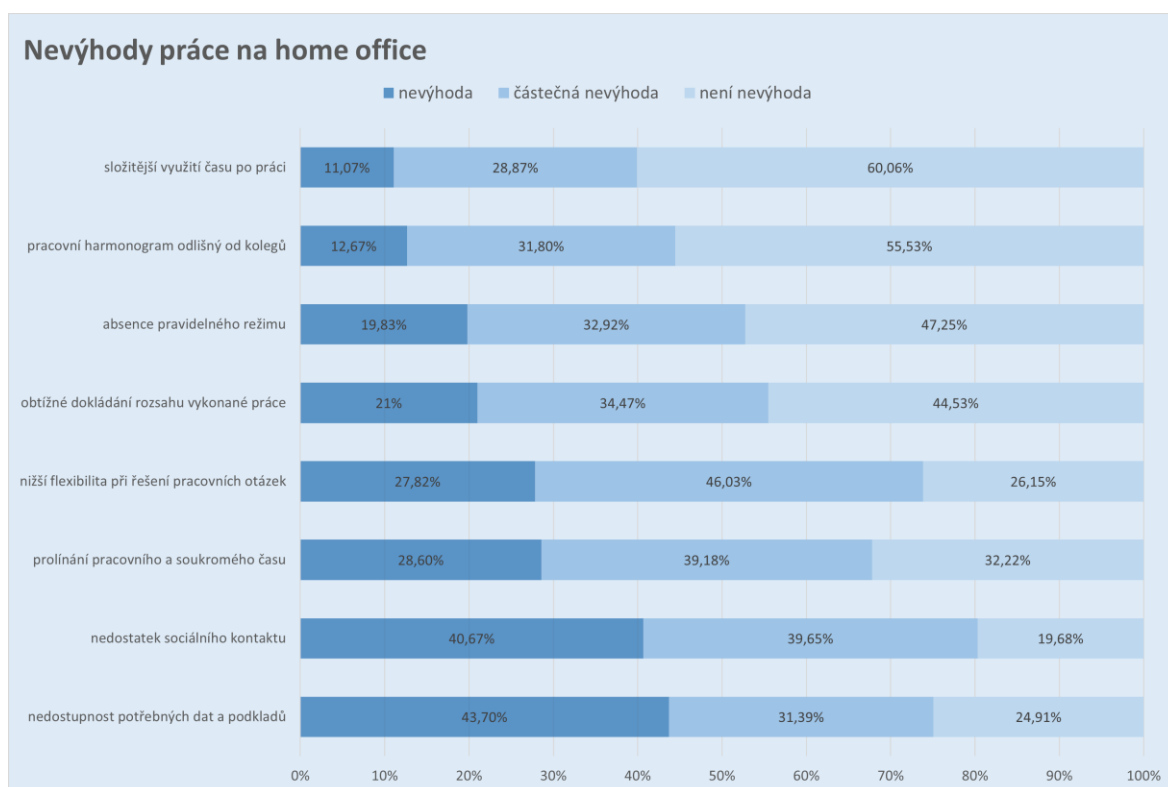
- nedostupnost potřebných dat a podkladů z důvodu technických problémů
- Nedostatek sociálního kontaktu
- prolínání pracovního a soukromého času
- rušivé elementy v domácnosti

V důsledku nedostatku technické podpory nebo slabého internetového připojení mohou být problémy s připojením k pracovnímu serveru, přístupem k datům a s komunikací se spolupracovníky. To může vést ke zvýšení hladiny stresu u zaměstnance a bude se snažit rozdělanou práci dokončit na tolik, že se od práce nebude moci odtrhnout.

Může být těžké oddělit pracovní dobu od osobního času, když se pracuje částí domova. To může vést k přetížení, stresu a vyhoření. (Martoch, 2012)

Podle stejného průzkumu, který je možné vidět v podkapitole výhody práce ze strany zaměstnance, jsou podrobněji vidět i nevýhody práce z domova, které lidé vnímali nejvíce. Je to tedy nedostupnost potřebných dat a podkladů, nedostatek sociálního kontaktu a prolínání pracovního a soukromého času. (www.seznamzpravy.cz 2021)

## ZDROJ 2: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ



### 1.5.4 Nevýhody home office ze strany zaměstnavatele

Home office také přináší určité nevýhody, zejména ze strany zaměstnavatele. V této části se podíváme na obavy, které zaměstnavatelé mohou mít při povolení práce na dálku, a zvážíme, jaké jsou nejčastější problémy, se kterými se mohou setkat při implementaci tohoto nového pracovního stylu.

- Zaměstnavatelé se mohou obávat nedostatečného dohledu nad prací zaměstnanců při home office.
- Může docházet k výpadkům produktivity.
- Bezpečnost dat a účetních záznamů může být ohrožena.
- Je nutné zajistit technické vybavení a software pro pracovní účely.
- Spolupráce zaměstnanců a firemní kultura mohou být narušeny.

(Fried a Hansson, 2014)

## 1.6 Nástroje pro práci na dálku

Zaměstnanec se při práci z domova neobejde bez základní techniky, jako je počítač či notebook. Pokud ovšem má v popisu práce rozšířenou komunikaci se svým týmem nebo dokonce se zákazníkem, tato základní technika mu nemusí stačit. V dalších kapitolách budou představeny jednotlivé prvky, které jsou pro úspěšnou práci a komunikaci s týmem či zákazníkem nezbytné.

### 1.6.1 Hardwarové vybavení

Klasický stolní počítač či notebook je takovým logickým základem pro práci z domova. Na komunikaci to ovšem v dnešní době nestačí.

Pro lepší komunikaci je vhodné používat externí sluchátka, drátová či bezdrátová. Doporučené kancelářské headsety mívají i v sobě zabudovaný mikrofon, který je mnohdy lepší než mikrofon v laptopu. Pokud tak není, dá se pořídit i externí mikrofon, který poskytne kvalitní zvukový signál. Komunikace s týmem už dávno není pouze o hlasu. Vedoucímu týmu se mnohem lépe mluví, když místo profilových fotek vidí opravdové tváře v přímém přenosu. K videohovoru slouží webová kamera. Kamery bývají zabudované v notebooku a pro běžné video meetingy je dostačující. Pokud zaměstnanec notebook s kamerou nemá, je možné pořídit i externí webovou kameru.

Mít více obrazovek na pracovním místě nikdy není na škodu. Programátoři, grafici nebo makléři se v dnešní době bez druhého monitoru obejdou už jen těžko. Studie ukázaly že produktivita s druhým monitorem vzroste. Jednoduše se pracovní plocha zvětší a pracovník má o všem větší přehled.

Ergonomické klávesnice a myši minimalizují riziko zdravotních problémů způsobených opakovaným používáním tradičních periferií. Díky speciálnímu designu zajišťují optimální držení ruky a zápěstí, což snižuje únavu a zvyšuje pohodlí uživatelů. Tyto nástroje jsou vhodné pro pracovníky, kteří dlouho pracují u počítače, jako jsou programátoři, editoři nebo grafici.

Smartphone a tablet může pracovníkovi pomoci v momentě, kdy je vzdálený od počítače. Díky těmto chytrým zařízením může v rychlosti odpovědět, napsat důležitý email nebo se zúčastnit video konference.

V neposlední řadě tu je kvalitní internetové připojení. Minimální rychlost internetového připojení je 1 Mb/s, ideální rychlost je mezi 2–4 Mb/s. Z toho vyplývá že čím rychlejší připojení, tím lepší kvalita hovoru, přístup k datům a rychlejší nahrávání a stahování.

Na tištění dokumentů připadá v úvahu multifunkční tiskárna s kopírkou a skenerem. (Martoch 2012)

## **1.7 Softwarové vybavení**

Zaměstnanec, který pracuje z domova, potřebuje kromě základní techniky jako je počítač či notebook také určitý software, aby byl schopen úspěšně pracovat a komunikovat se svým týmem nebo zákazníky. Základní kancelářský balík už v dnešní době nemusí stačit. V následujících kapitolách budou představeny jednotlivé prvky, které jsou pro úspěšnou práci a komunikaci na dálku nezbytné.

### **1.7.1 Komunikační prostředky**

Komunikačních prostředků je celá řada. Tím nejoblíbenějším stále zůstává email. Email je výborný komunikační nástroj pro komunikaci mezi zaměstnanci i zákazníky. Výhoda emailu spočívá v možnosti zasílání jedné zprávy více lidem nebo připojení příloh ke zprávě. V České republice je nejvíce používán email Seznam.cz. Ve světě jsou pak firmy jako Google, který má Gmail nebo Microsoft s aplikací Outlook.

I když email patří mezi nejoblíbenější, v dnešní rychlé době se už může zdát těžkopádný. Emailová zpráva přeci jen bývá formální. Napsat formální email někomu může dělat problém, a tak zvolí chatovací aplikace.

Chat je odpovědí na těžkopádnost emailu. V chatu se totiž na formálnost a úhlednost zprávy tak nedbá, takže pracovník může odpovědět nebo jednat rychleji. Stejně jako email, chat taky nabízí možnost vkládání příloh. Mezi nejpoužívanější chatovací nástroje patří Teams od společnosti Microsoft, Google Meet od Google nebo Zoom, který je využíván především ve Spojených státech amerických.

Chatovací programy mají oproti emailu ještě jednu velkou výhodu, a tou je možnost uspořádání videokonference.

Kvůli pandemii Covid 19 se videokonference staly nedílnou součástí každodenní práce z domova. Nejznámějším nástrojem je Zoom. Alternativami jsou Microsoft Teams nebo Google Meet. (Martoch 2012)

### **1.7.2 Sdílení dokumentů**

Pro práci na dálku je důležité mít přístup k různým dokumentům, jako jsou textové soubory, prezentace, tabulky a další. Sdílení těchto dokumentů s kolegy je klíčové pro plynulou spolupráci a efektivní řešení pracovních úkolů. Pro tento účel existuje řada nástrojů a aplikací, které umožňují sdílet dokumenty mezi členy týmu a pracovat na nich online.

Mezi nejznámější nástroje patří cloudové úložiště, jako je Google Drive nebo Microsoft OneDrive, které umožňují ukládat a sdílet různé typy souborů. Dále jsou k dispozici specializované aplikace, jako je například Dropbox nebo Box, které umožňují sdílet soubory mezi uživateli a pracovat na nich společně.

Kromě toho existují i nástroje pro online kancelářskou práci, jako je například Microsoft Teams nebo Google Workspace (dříve G Suite), které umožňují spolupracovat na dokumentech v reálném čase a sdílet je s ostatními členy týmu. Tyto nástroje zahrnují také chatovací funkce a videohovory, což umožňuje týmům pracovat na projektech a řešit problémy efektivněji.

Sdílení dokumentů v online prostředí přináší řadu výhod, jako je snadná dostupnost souborů kdykoli a kdekoli, větší transparentnost práce a možnost spolupracovat na dokumentech s kolegy z různých částí světa. (Fried a Hansson, 2014)

### **1.7.3 Online kanceláře**

Podniky, které hledají moderní způsoby pro práci na dálku, často využívají online kanceláře. Tyto platformy umožňují vytvoření vlastního zabezpečeného intranetu a sdílení dokumentů, ale také poskytují nástroje pro efektivní online spolupráci a komunikaci. Základní balíčky obvykle zahrnují emailovou schránku, řešení pro sdílení kalendáře, úkolů a kontaktů a jsou k dispozici i z chytrých telefonů, což umožňuje větší flexibilitu při práci. Součástí těchto balíčků jsou také webové aplikace pro tvorbu a editaci dokumentů. Výhodou je, že většinu online kanceláří lze snadno propojit se zákazníky nebo dodavateli. (Martoch, 2012)

Největšími poskytovateli online kanceláří v České republice jsou v současnosti Microsoft s balíkem Microsoft 365 a Google s Google Workspace.

Porovnání funkcí a využití obou programů je znázorněno v následujících tabulkách.

Tabulka 1 představuje porovnání funkcí.

Tabulka 2 porovnává aplikace na jednotlivé úkony a jejich využití. Balíky obsahují i jiné aplikace. Zde jsou vypsané pouze aplikace, které se využívají při práci na dálku nejvíce.

TABULKA 1: POROVNÁNÍ FUNKCÍ ONLINE KANCELÁŘÍ

<b>Funkce</b>	<b>Microsoft Office 365</b>	<b>Google Workspace</b>
Webové rozhraní	Ano	Ano
Desktopové rozhraní	Ano	Ne
Přístup k aplikacím na jiných platformách	Ano	Ano
Česká lokalizace	Ano	Ano

TABULKA 2: POROVNÁNÍ VYUŽITÍ ONLINE KANCELÁŘÍ

<b>Využití</b>	<b>Microsoft Office 365</b>	<b>Google Workspace</b>
Email	Microsoft Outlook	Gmail
Komunikační nástroj	Microsoft Teams	Google Meet
Textový editor	Microsoft Word	Google Docs
Tabulkový editor	Microsoft Excel	Google Sheets
Editor prezentací	Microsoft Powerpoint	Google Slides
Sdílení dokumentů	Microsoft OneDrive, Share Point	Google Drive

## **Google Workspace**

Google Workspace je oblíbený balík pro svou širokou nabídku aplikací, které jsou jednoduše ovladatelné a propojené mezi sebou. Poskytují veškeré nástroje pro provoz online kanceláře pro organizace různých velikostí, s více než 60 samostatnými a propojenými aplikacemi, které jsou přístupné i prostřednictvím mobilních zařízení.

Mezi základní služby patří e-mailový klient Gmail, Google kalendář nebo kancelářské Google aplikace jako je Google Docs nebo Google Sheets. Kromě toho lze využít i další aplikace, například úložiště fotek Google Fotky, platformu Youtube pro firemní video kanály, Google Maps, Překladač nebo Google Analytics pro analýzu provozu webových stránek. Existuje také mnoho dalších aplikací vytvořených partnery Google. Nabídka služeb je tak široká, že lze pokrýt téměř všechny potřeby jak velkých, tak malých organizací. Navíc je provoz zcela bezplatný pro školy a organizace s méně než 10 uživateli. (Martoch, 2012)

## **Microsoft 365**

Microsoft 365 představuje online verzi klasického kancelářského balíku Office. Uživatelé se mohou spolehnout na osvědčené nástroje, které jsou jim známé z klasického Office, ale využívají je nyní online. Ovšem konfigurace tohoto řešení je o něco složitější než u konkurenčního Google Workspace, což může být pro běžné uživatele problémem. Na druhou stranu si uživatelé mohou nainstalovat off-line klienta a pracovat bez připojení k internetu. Data a soubory se následně automaticky synchronizují s online verzí, jakmile je dostupné připojení k internetu. Podobně jako u Google Workspace lze také přistupovat k Microsoft 365 pomocí smartphonů. Uživatelé, kteří již mají nainstalovanou klasickou verzi MS Office, mohou jednoduše synchronizovat svá data s online verzí. Kromě klasických aplikací Microsoft Office, jako jsou Word, Excel, PowerPoint a OneNote, nabízí Microsoft 365 také Microsoft Outlook, Microsoft SharePoint Online (nástroj pro sdílení dokumentů, kontaktů a kalendářů) a Teams. (Singleton, 2023)



# **PRAKTICKÁ ČÁST**

## 2 Vodafone Česká republika

Vodafone je mezinárodní telekomunikační společnost se sídlem v Londýně. Firma byla založena v roce 1984 jako společnost Racal Electronics Telecommunications Limited, ale v roce 1991 byla přejmenována na Vodafone Group plc.

Vodafone má přítomnost ve více než 25 zemích a poskytuje služby více než 600 milionům zákazníků. V České republice působí Vodafone od roku 2006 a nabízí mobilní i pevné služby. Firma je zaměřena na inovativní technologie a neustále rozšiřuje svou nabídku služeb. Mezi nejvýznamnější produkty Vodafone patří mobilní telefony a tarify, pevné internetové připojení, internetová televize a cloud-based služby pro firemní zákazníky. (Vodafone, 2023)

### 2.1 Práce na dálku ve Vodafone

Během pandemie Covid-19 byla práce z domova pro zaměstnance Vodafone povinná a do kanceláře se chodilo pouze v případě nejvyšší nouze. V předpandemické době byla možnost práce z domova stanovena domluvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Díky novým technologiím však práce z domova probíhala během pandemie téměř bez problémů. S postupným uvolňováním opatření se do kanceláří Vodafone vrací více zaměstnanců. Na konci roku 2022 se většina zaměstnanců do kanceláří dostávala pouze třikrát v týdnu. Nyní je však tato pravidelnost povinná a zaměstnanci ji dodržují v poměru tři ku dvěma. Důvodem návratu zaměstnanců do kanceláří je především socializace, která byla v průběhu pandemie omezena. Tento fakt byl potvrzen i v dotazníkovém šetření, které je analyzováno v dalších kapitolách.

Úplný návrat se nejspíše konat nebude. Vodafone totiž zvažuje implementaci hybridního modelu, aby poskytl svým zaměstnancům maximální flexibilitu a zároveň udržel úroveň produktivity. V průzkumu společnosti Vodafone se zjistilo, že 84 % zaměstnanců si přeje alespoň částečnou práci z domova i po ukončení pandemie.

#### 2.1.1 Možnosti práce na dálku

Vodafone umožňuje svým zaměstnancům práci na dálku více způsoby.

- *Home Office* – aktuálně mají zaměstnanci nařizeno do kanceláře docházet alespoň třikrát týdně. Pokud by však zaměstnanci okolnosti znemožnily příchod do práce, je možné se s nadřízeným pracovníkem domluvit na jiném režimu.

- *Remote Work* – je speciální forma práce na dálku. Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem domluvit na zcela úplném vykonávání práce mimo kancelář nebo i mimo domov.

Jeden ze zaměstnanců Vodafone, se kterým jsem se měl možnost pobavit o tomto tématu mi sdělil, že se svým nadřízeným jsou domluveni tak, že může využít právě tento typ práce s tím předpokladem, že bude plnit povinnosti a další věci spojené s prací. Nejmenovaný zaměstnanec tak za těchto podmínek cestuje po světě a vykonává práci především ze zahraničí.

## 2.2 Využívané nástroje v podniku

V rámci své práce využívají zaměstnanci balíček programů Microsoft 365. Podle výsledků dotazníkového šetření, disponuje 95 % respondentů notebookem, na kterém mohou bez větších problémů pracovat i z pohodlí domova. Zaměstnanci uvedli, že hlavním využitím aplikací z balíčku Microsoft 365 je komunikace a sdílení souborů. Níže je uvedený seznam všech aplikací Microsoft 365, které dotazovaní zaměstnanci v rámci své práce nejvíce využívají.

### 2.2.1 Komunikační prostředky

- **Microsoft Teams** – V aplikaci Teams si mohou zaměstnanci mezi sebou prostřednictvím chatu nebo týmů rychle napsat, nasdílet soubor nebo uspořádat týmovou schůzku.
- **Outlook** – Je emailová aplikace, která umožňuje posílat zprávy, soubory nebo plánovat schůzky ve vestavěném kalendáři.
- **OneDrive** – Je cloudovým úložištěm, ve kterém si zaměstnanci sdílejí soubory. Slouží také jako zálohovací a sdílený prostor, kde mohou zaměstnanci pracovat na jednom dokumentu zároveň.
- **SharePoint** – Toto prostředí je propojeno s aplikacemi OneDrive nebo Microsoft Teams a je především ke sdílení souborů. SharePoint může sloužit také jako firemní intranet s informacemi o aktuálním dění ve firmě.

### 2.2.2 Ostatní aplikace

- **Microsoft Excel,**
- **PowerPoint,**
- **Power BI**

## 2.3 Dotazníkové šetření

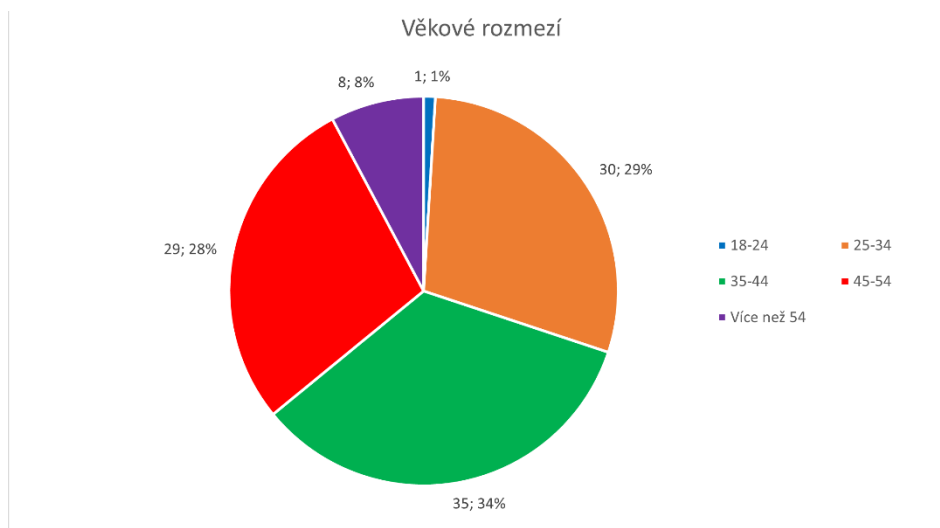
Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 103 respondentů. Dotazník byl vyplněný od všech typů pracovních pozic napříč firmou Vodafone. Data byla analyzována a následně vyhodnocena programem Microsoft Excel. Dotazník také obsahuje i dvě demografické otázky týkající se věku a pohlaví respondenta.

### 2.3.1 Charakteristika respondentů

#### Otázka č. 12: V jakém věkovém rozmezí se nacházíte?

První demografickou otázkou je uvedení věku respondenta. Na zodpovězení této otázky dostali respondenti celkem 5 možností. Pro lepší přehlednost jsem data přenesl do koláčového grafu, který byl vytvořený za pomoci tabulkového programu Microsoft Excel. Z grafu je hezky vidět, že největší počet respondentů se nachází ve věkovém rozmezí 35 až 44 let. Tato skupina představuje 34 % respondentů. Druhou nejvíce zastoupenou skupinou je skupina zaměstnanců, kteří spadají do věkového rozmezí 25 až 34 let, tato skupina představuje 29 %. Třetí skupina měla zastoupení lidí, kterým je 45 – 54 let a představuje 28 %. Menší zastoupení mají zaměstnanci ve věku více než 54 let s 8 % a zaměstnanci ve věku 18 – 24 s 1 %.

ZDROJ 3: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ



#### Otázka č. 13 – Uveďte své pohlaví?

Druhou demografickou otázkou je pohlaví respondentů. Na výběr měli respondenti dvě možnosti, muž a žena. Respondentů bylo dohromady 103, z toho mužů 55 a žen 48.

Počty obou skupin jsou si celkem podobné z tohoto faktu můžeme například předpokládat, že obě skupiny preferují práci z domova v podobném poměru, nebo že obě skupiny vykazují podobný zájem o určité výhody home officu (např. flexibilitu pracovní doby).

### 2.3.2 Hlavní část dotazníkového šetření

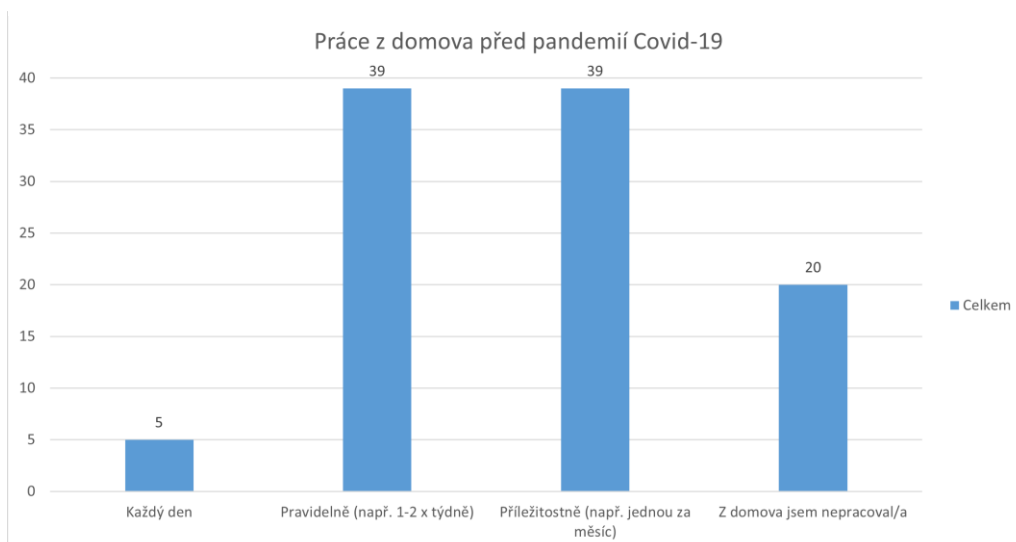
#### Otázka č. 1 – Pracovali jste z domova i před pandemií Covid-19? Pokud ano, jako často?

První otázka dotazníku se zabývala tím, jak často zaměstnanci společnosti Vodafone využívali práci z domova před pandemií Covid-19. Cílem bylo zjistit, jak často tento způsob práce zaměstnanci využívali. Největší skupiny respondentů byly hned dvě, byly totiž stejně velké, tati skupina měla 39 respondentů. Zaměstnanci totiž nejčastěji vybírali možnosti Příležitostně (např. jednou za měsíc) nebo druhou možnost Pravidelně (např. 1 - 2 x do týdne). Na třetí možnost odpovídali zaměstnanci, kteří před pandemií Covid-19 nepracovali z domova ani na dálku vůbec, tato skupina měla 20 respondentů. Poslední a nejmenší skupinou jsou zaměstnanci, kteří před pandemií Covid-19 pracovali z domova každý den, tato skupina měla 5 respondentů.

Z toho lze usoudit, že v době před pandemií Covid-19 nebyla práce z domova ve společnosti Vodafone příliš častá a naplno ji využívala menšina zaměstnanců. Největší skupiny respondentů označily, že pracovaly z domova příležitostně nebo pravidelně jeden až dva dny v týdnu. Je také patrné, že většina zaměstnanců nepracovala z domova vůbec a pouze malá skupina zaměstnanců pracovala z domova každý den.

Pro lepší přehlednost jsou odpovědi respondentů znázorněny na grafu.

ZDROJ 4: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ



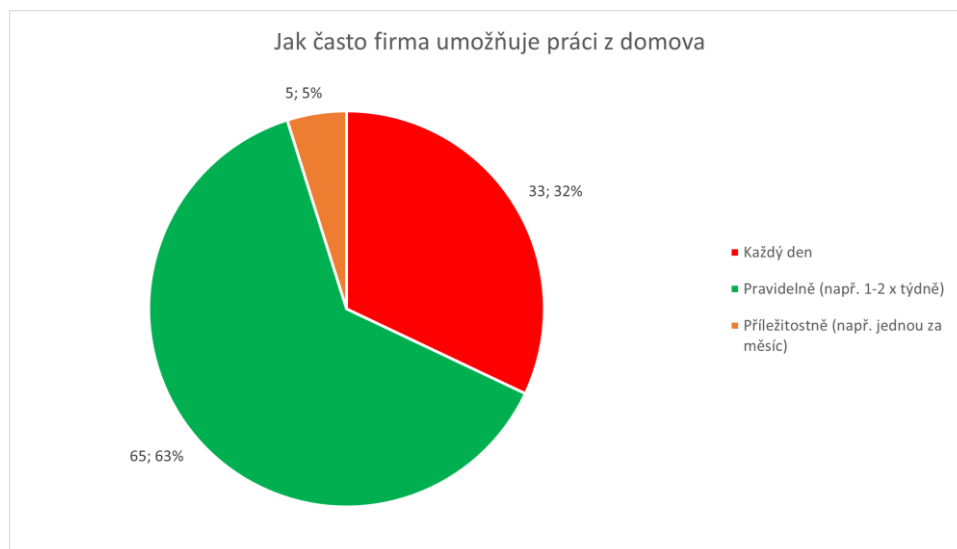
## Otázka č. 2 – Jak často Vám vaše firma umožňuje pracovat z domova?

Druhá otázka měla za úkol zjistit, jak často firma umožňuje zaměstnancům práci z domova po koronavirové pandemii Covid-19, tedy v době, kdy už zůstat doma není nutné. Cílem této otázky také bylo zjistit, zda tento způsob práce přetrvál nebo se už zaměstnanci vrátili zpět do kanceláří.

Odpovědi dost záleželi na tom, jak se zaměstnancům v pandemii Covid-19 pracovalo. Z odpovědí respondentů je docela jasně vidět, že většině zaměstnanců práce z domova vyhovovala. Nejpočetnější skupinou jsou zaměstnanci, kteří využívají práci z domova pravidelně, je to přesně 65 respondentů. Druhou největší, poměrně velkou skupinou jsou zaměstnanci, kteří volili možnost Každý den, tato skupina tvoří 33 zaměstnanců. Z toho lze usoudit, že se této skupině pracovalo z domova možná i lépe než v kanceláři, a tak u nich tento model přetrvál. Nejmenší skupinou byly zaměstnanci, kteří z domova pracují opravdu jen když musí, tedy volili možnost Příležitostně. Tato skupina má pouze 5 zaměstnanců. Některým zaměstnancům práce z domova zkrátka dobře nedělá, ať už po psychické nebo pracovní stránce.

Pro lepší přehlednost jsou odpovědi respondentů znázorněny na grafu.

ZDROJ 5: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ



### Otázka č. 3 – Jste spokojeni s pracovními podmínkami, které vám firma nabízí při práci z domova?

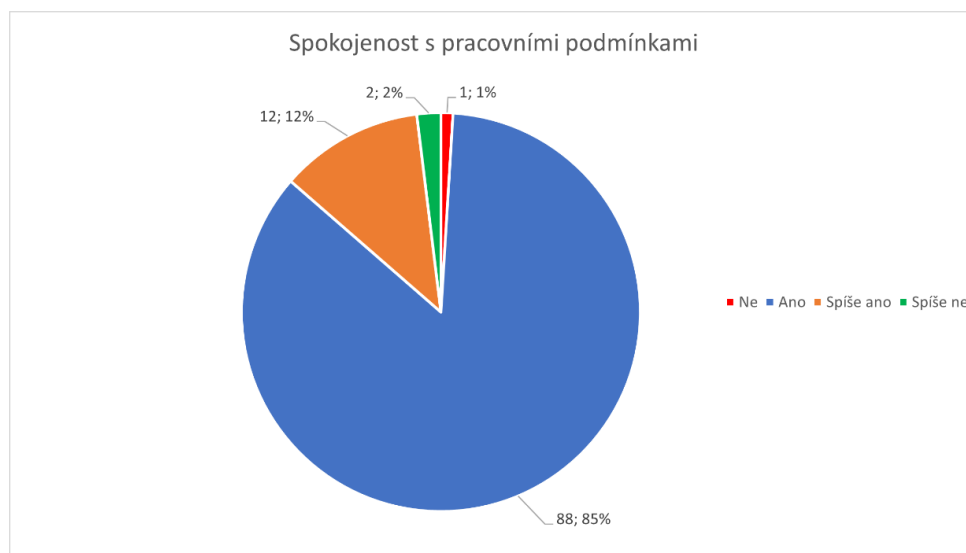
Ve třetí otázce mohli zaměstnanci vyjádřit svoji spokojenost nebo nespokojenost s podmínkami které jim firma Vodafone pro práci z domova vytváří. Zadal jsem celkem 4 možnosti, jak odpovědět. Možnosti byly následující, Ano, Spíše ano, Spíše ne a Ne.

Už z minulé otázky je poměrně jasné výsledek této. Přestože zaměstnanci už mohou docházet do kanceláře naplno, velká většina z nich si stále raději svoji práci vykoná z pohodlí domova, i když je to třeba jen 2 x do týdne.

Odpovědi na tuto otázku vypadaly následovně. Odpověď „Ano“ zvolilo 88 respondentů, což je 85 % z celkového počtu respondentů. „Spíše ano“ zvolilo 12 respondentů, „Spíše ne“ 2 a „Ne“ 1.

Z těchto odpovědí lze vyvodit závěr, že většina zaměstnanců společnosti Vodafone preferuje práci z domova a jsou spokojeni s podmínkami, které jim firma pro tuto práci vytváří. Pro lepší přehlednost jsou odpovědi znázorněny v grafu.

ZDROJ 6: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ



#### **Otázka č. 4 – Napište, jak by takové pracovní podmínky měly vypadat, aby se vám pracovalo doma lépe?**

Čtvrtá otázka měla za cíl zjistit, co by měla společnost zajistit zaměstnancům a jak by měly správně vypadat pracovní podmínky pro pohodlnou práci z domova. Tentokrát jsem žádné možnosti odpovědi nevyvíšlel a odpověď jsem nechal čistě na respondentovi.

Otázka se objevila respondentům, kteří v předchozí otázce vyjádřili spokojenost s dosavadními podmínkami, i respondentům, kteří jsou s podmínkami nespokojení.

Nespokojení respondenti se k této otázce vyjádřili takto:

##### **Respondent č. 23**

*„K práci potřebuji i dva větší monitory, ale doma mám jen svůj jeden.“*

##### **Respondent č. 75**

*„Dobré pracovní místo (umístění ohledně světla), dobrá ergonomie (židle, výška stolu). Potřebná technologie a její podpora (velikost monitoru případně počet).“*

##### **Respondent č. 88**

*„Plný home office bez dojíždění.“*

Připomínky respondentů nespokojených s podmínkami společnosti jsou poměrně různorodé. Klíčem ke zlepšení podmínek je myslím v tomto případě domluva se zaměstnavatelem. Půjčení elektroniky na vykonání práce z domova by nemělo činit tak velké společnosti problém. Naopak s výběrem pracovního místa společnost asi nic nenadělá. Člověk by si měl doma najít takové místo, aby ho nerušili vjemy z venkovního prostředí. Nábytek jako je židle nebo potřebná technologie a její podpora je pochopitelný požadavek.

Pokud je zaměstnanec lokačně znevýhodněný, zaměstnavatel by zaměstnanci s plným home officem mohl vyhovět.

Zaměstnanci, kteří zvolili možnosti „Ano“ a „Spíše ano“, se také projeví a měli k podmínkám nějaké připomínky, ačkoliv jsou s podmínkami spokojeni.

Zde je uvedeno několik příkladů.



**Respondent č. 1**

*„Odpovídající židle, stůl, monitor.“*

**Respondent č. 8**

*„Kvalitní připojení, dobrá technika“*

**Respondent č. 19**

*„Neměl by být rozdíl v tom, jestli jsme doma nebo v práci. Doma se kolikrát dá odvést lepší práce, protože jednoduše nesedíte uprostřed open officu. Ale třeba u nás by to chtělo poladit ještě pár věcí: 1. dodržování pracovní doby (mám zkrácený úvazek a pokud dělám z domu, často přesahuji pracovní dobu, jelikož to povětšinou mí kolegové i nadřízení nerespektují), pokud jsem v práci, tak jednoduše vidí, že odcházím a pak už mi nevolají (než dojedu domů, oni už taky končí) 2. dostat stejné přístupy jako ve firmě - stále se potýkáme s tím, že i když máme zabezpečenou VPNku stejně některé přístupy na servery nefungují (obvykle je to že to někdo zapomněl zadat nebo ze security důvodů)“*

**Respondent č. 91**

*„Chtělo by to určitou formu spoluúčasti zaměstnavatele na vyšších nákladech za energie“*

**Respondent č. 95**

*„Pomoc s pořízením techniky, lepší židle atd.“*

Většina odpovědí je vesměs stejná. Za pozornost ovšem stojí odpověď respondenta č. 91. Spoluúčast zaměstnavatele na vyšších nákladech za energie. Tato připomínka je velice relevantní, zvláště v dnešní době za současné situace s cenami energií.

Tento rok by měla vyjít v platnost novela zákona o příspěvku na energie zaměstnancům kteří pracují z domova.

**Otázka č. 5 – Vyberte, co vnímáte jako největší výhody práce z domova.**

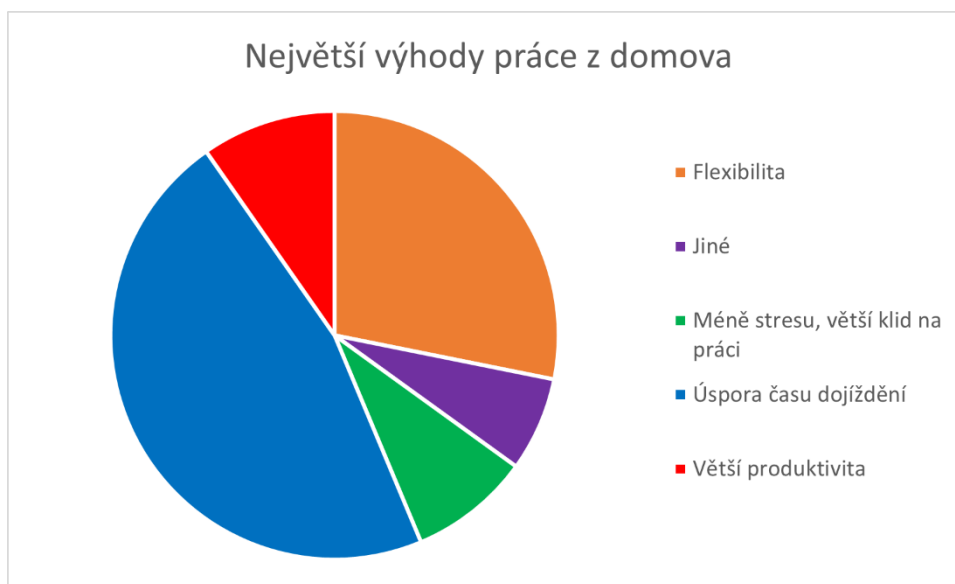
V páté otázce si respondenti mohli vybrat z pěti možností s tím, že jedna odpověď umožňovala respondentům odpovědět otevřeně. Jako největší výhodu vnímají respondenti úsporu času při dojíždění. Tuto možnost zvolilo celkem 48 zaměstnanců. Zaměstnanci tak nemusí trávit čas na cestě do práce a na cestě zpět domů, což může být v některých případech značné zatížení. Místo toho mohou pracovat z pohodlí domova a ušetřený čas využít například

na sport, rodinné aktivity nebo další pracovní úkoly. Jako druhou největší výhodu práce z domova si zaměstnanci zvolili flexibilitu. Tuto možnost zvolilo 29 zaměstnanců. Větší produktivitu při práci z domova vnímá 10 zaměstnanců.

Pátou možností, jak odpovědět byla možnost „Jiné“ kde zaměstnanci mohli odpovídat svými slovy. Zaměstnanci chtěli většinou touto možností zaškrtnout všechny uvedené body.

Pro lepší přehlednost jsou odpovědi znázorněny v grafu.

ZDROJ 7: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ



**Otázka č. 6 – Vyberte, co vnímáte jako největší nevýhody práce z domova.**

Respondenti v otázce šesté měli opět k dispozici pět možností. První a zároveň nejčastěji zvolenou možností bylo "Nedostatek sociálního kontaktu", což je pochopitelné, protože v průběhu pandemie Covid-19 se zaměstnanci setkávali jen zřídka, nejen v pracovním prostředí, ale obecně. Tuto možnost zvolilo 53 zaměstnanců. Druhou nejčastěji volenou možností bylo prolínání práce a soukromí. Z vlastní zkušenosti vím, že prolínání práce a soukromí může být náročné a v mnoha případech vést k vyššímu pocitu stresu a vyčerpání. Je proto důležité, aby firmy, které nabízejí možnost práce na dálku, umožnily zaměstnancům vyvážený poměr mezi pracovním a osobním životem. To může zahrnovat jasně definované pracovní doby, pravidla pro komunikaci mimo pracovní dobu a podobně. Tuto možnost zvolilo 17 zaměstnanců.

O třetí pozici se dělí možnosti „Rušivé elementy v domácnosti“ a možnosti „Jiné“ kam mohli zaměstnanci zapsat v dotazníku neuvedené nevýhody nebo zvolili všechny uvedené možnosti.

Rodinní příslušníci, zejména malé děti, mohou být velmi rušiví, což může vést ke snížení produktivity zaměstnance. Proto je důležité, aby zaměstnanec dokázal vytvořit pracovní prostředí, které bude oddělené od ostatních aktivit v domácnosti a bude mu umožňovat se na práci soustředit. To může zahrnovat oddělenou místnost nebo alespoň vyhrazený koutek v obývacím pokoji, kde bude zaměstnanec pracovat bez rušení a bude mít dostatek soukromí pro telefonické hovory a online schůzky. To samé platí i pro zvířecí společníky v domácnosti.

V možnosti „Jiné“ zaměstnanci napsali například tyto odpovědi:

**Respondent č. 73**

„Méně pohybu, je nutný větší důraz na přestávky pro uvolnění těla ze strnulějšího sezení.“

**Respondenti č. 2, 3, 14, 93 a 102**

„Žádné“

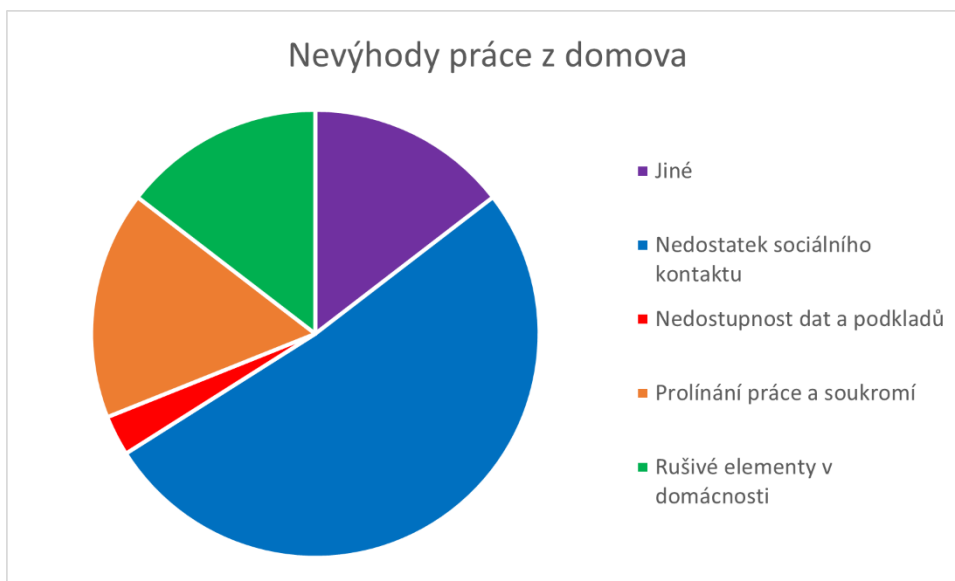
**Respondent č. 23**

„Menší produktivita.“

Poslední možnost, „Nedostupnost dat a podkladů“, zvolili pouze 3 zaměstnanci což naznačuje, že firma Vodafone dokázala téměř úspěšně vyřešit problémy spojené se sdílením souborů a dat mezi zaměstnanci při práci z domova. Toto je důležitý faktor pro efektivní práci na dálku, protože zaměstnanci potřebují mít přístup k potřebným souborům a datům kdykoliv a kdekoliv.

Každou možnost zvolilo stejný počet zaměstnanců, tedy 15.

Pro lepší přehlednost jsou odpovědi znázorněny v grafu.



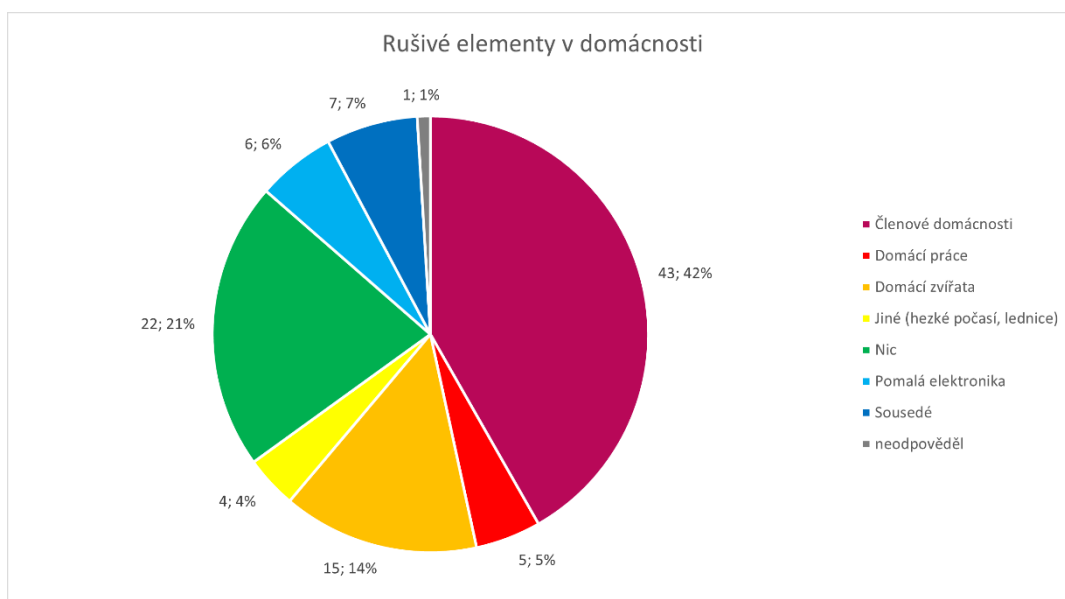
**Otázka č. 7 – Co vnímáte jako rozptýlení nebo rušivý element, když pracujete z domova?**

V sedmé otázce mohli zaměstnanci popsat, co považují za rušivý prvek nebo rozptýlení při práci z domova.

Podle analýzy odpovědí na tuto otázku lze vyvodit, že pro většinu zaměstnanců představují největší rušivý element při práci z domova členové domácnosti, zejména děti, které se vrací ze školy a dělají hluk a nepořádek. Celkem 43 odpovědí. Další odpovědi se týkaly domácích zvířat, která mohou také být hlučná a nadělat nepořádek. Celkem 15 odpovědí. Několik odpovědí se zmiňovalo o hlučných sousedech jako o rušivém elementu. V jedné z odpovědí bylo popsána situace, kdy přes hluk, který sused pracovnice vytvářel, nešlo slyšet ani slovo při jedné z videokonferencí. Nicméně poměrně velká skupina zaměstnanců uváděla, že při práci z domova je nic neruší a mohou se plně soustředit na svou práci. Celkem 22 odpovědí. Malá skupina odpovědí se týkala potřeby jít si na procházku nebo si jít lehnout, když bylo hezké počasí, nebo chtěli jíst. Celkem 4 odpovědi. Jeden zaměstnanec na tuto otázku neodpověděl. Celkově tedy z analýzy odpovědí vyplývá, že pro mnoho zaměstnanců může být práce z domova obtížná kvůli rušivým vlivům v domácnosti, nicméně existuje také skupina lidí, kteří si s touto formou práce dobře poradí a nejsou rušeni.

Pro lepší přehlednost jsou odpovědi znázorněny v grafu.

#### ZDROJ 9: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ



#### Otázka č. 8 – Poskytuje vám firma vybavení, abyste mohli práci z domova vykonávat? Pokud ano, vyberte nebo vypište jaké.

V osmé otázce měli respondenti možnost zvolit několik možností najednou. Byly uvedeny typy vybavení, které jim firma poskytla nebo neposkytla. Nejvíce volenou možností byl notebook. Firmy poskytují přenosné počítače svým zaměstnancům především kvůli větší flexibilitě. Notebook totiž umožňuje svým zaměstnancům pracovat z libovolného místa s připojením k internetu, což je v dnešní době velmi důležité. Zároveň bývají tyto notebooky opatřeny speciálním zabezpečením, aby nedocházelo k úniku dat.

Firma Vodafone podle dotazníkového šetření propůjčila notebook 98 zaměstnancům. Firma také poskytla svým zaměstnancům počítačové periferie jako například: Myš 71 zaměstnanců, klávesnice 44 zaměstnanců, webkameru 24 zaměstnanců, sluchátka a mikrofon, popřípadě sluchátka s vestavěným mikrofonem 52 zaměstnanců. Tyto periferie jsou velice potřebnou součástí pro jakoukoliv práci s počítačem, zvláště audio zařízení, bez kterých se v dnešní době zaměstnanec už jen těžko obejde. Několika zaměstnancům byl také propůjčen i externí monitor, pokud neměli již vlastní. Externí monitor vedle notebook může zvýšit produktivitu zaměstnance o několik procent.

Možnosti propůjčení si ergonomického nábytku využilo celkem 21 zaměstnanců. Do této možnosti spadá nábytek jako například ergonomické židle, stoly nebo podstavce pro notebook nebo monitor.

V kategorii „Jiné“ se zaměstnanci opět mohli vyjádřit svými vlastními slovy, pokud svoji úplnou odpověď nenašli v uvedených možnostech.

Zde je několik příkladů:

**Respondent č. 20**

„Mobil s daty.“

**Respondent č. 43 a 38**

„Určité vybavení si můžeme půjčit či odkoupit.“

„Kancelářskou židli jsme si mohli levně odkoupit.“

To samé platí i pro „vyřazenou“ elektroniku ve firmě. Pozor, vyřazená v tomto smyslu neznamená rozbitá či nefunkční. Jedná se o elektroniku, která už je starší a v dnešní době už nemá dostatek výkonu na plynulou práci se všemi možnými programy, které zaměstnanci ve firmě používají.

**Respondent č. 52**

„Levnější internet.“

**Respondent č. 67**

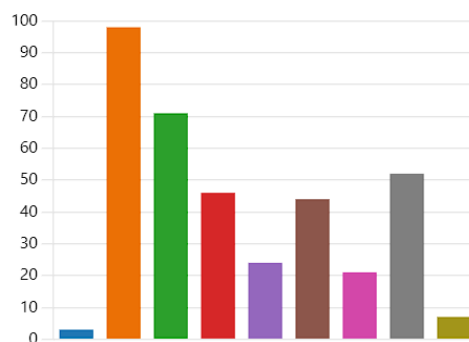
„Dokovací stanici.“

Firma neposkytla žádné vybavení pouze třem zaměstnancům.

Pro lepší přehlednost jsou odpovědi znázorněny v grafu.

ZDROJ 10: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

● Firma mi žádné vybavení nepos...	3
● Notebook	98
● Myš	71
● Monitor	46
● Webkameru	24
● Klávesnici	44
● Ergonomický nábytek (židle, stůl...	21
● Sluchátka, mikrofon	52
● Jiné	7



### **Otázka č. 9 – Jaký komunikační prostředek nejvíce využíváte?**

V deváté otázce se respondenti mohli rozhodnout mezi dvěma možnostmi nejpoužívanějších prostředků pro komunikaci ve firmě.

Očekával bych, že nejpoužívanějším komunikačním prostředkem v dnešní době, která je velmi rychlá a hektická, budou „chatovací služby.“ Dotazníkové šetření ovšem ukázalo, že zaměstnanci společnosti Vodafone, stále preferují emailové služby před chatovacími. Email zvolilo 49 zaměstnanců a chatovací služby zvolilo 44 zaměstnanců. V možnosti „Jiné“ volili zaměstnanci kombinaci obou služeb, tedy neměli jasně daný nejvíce používaný komunikační prostředek.

Přestože se může zdát, že v dnešní době by chatovací služby měly být preferovaným způsobem komunikace, výsledky tohoto dotazníkového šetření naznačují, že to nemusí být vždy pravda. Zaměstnanci Vodafone preferují tradičnější způsob komunikace pomocí emailových služeb, a to přesto, že chatovací služby umožňují rychlejší a pohodlnější komunikaci v reálném čase. Jedním z důvodů, proč by mohli zaměstnanci preferovat emailové služby, může být jejich více formální charakter a schopnost poskytnout přesnější a podrobnější informace v porovnání s chatováním. Nicméně záleží na preferencích každého jednotlivého zaměstnance a na konkrétních požadavcích a potřebách firmy.

### **Otázka č. 10 – Poskytla vám firma školení o BOZP (bezpečnost a ochrana zdraví při práci)? Pokud ano, napište, v jaké formě.**

Desátá otázka v dotazníku měla za cíl zjistit, zda byli zaměstnanci společnosti Vodafone poučeni o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a jakým způsobem bylo tak učiněno. Až na dvě výjimky jejichž odpovědi jsou nejasné („Nejsem si jist, Velmi okrajově“), tak zbytek odpovídajících bylo poučeno o BOZP formou různých školení. Nejčastěji se jednalo o online školení, po kterém následoval krátký test na ověření znalostí nabitých z lekcí. Školení probíhalo online a pokud to stav povolil, tak i off-line neboli prezenční formou. Bohužel na tuto otázku neodpověděl každý, celkem odpovědělo 99 ze 103 dotazovaných zaměstnanců.

### **Otázka č. 11 – Je pro vás možnost práce z domova rozhodující při vybírání pracovní pozice.**

Poslední otázka dotazníku se zaměřila na to, zda je možnost práce z domova pro zaměstnance rozhodující při výběru nové pracovní pozice. Z odpovědí vyplývá, že pro 80 respondentů je tato možnost klíčová. Zbývajících 23 respondentů však uvedlo, že pro ně tato

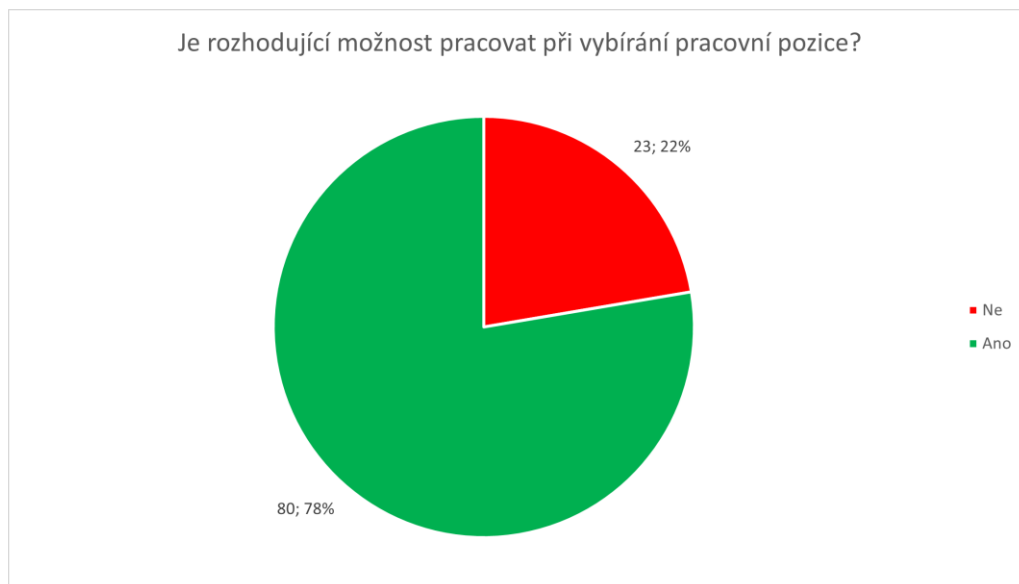
možnost rozhodující není. Tento výsledek ukazuje, že mnoho zaměstnanců považuje práci z domova za důležitý faktor při rozhodování o své budoucí pracovní pozici.

Za pozornost stojí následující statistika. Z 80 respondentů kteří zde zvolilo odpověď Ano jich zvolilo 90 % Ano u třetí otázky: *Jste spokojeni s pracovními podmínkami, které vám firma nabízí při práci z domova?*

Tento výsledek naznačuje, že většina zaměstnanců je spokojena s podmínkami pro práci z domova, což může být důležité pro firmu při plánování a organizaci práce v budoucnu.

Pro lepší přehlednost jsou odpovědi znázorněny v grafu.

ZDROJ 11: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ





## 2.4 Shrnutí

Z dotazníkového šetření ve společnosti Vodafone jasně vyplývá, že zaměstnanci jsou spokojeni s prací z domova a mnozí z nich si přejí pokračovat v tomto pracovním modelu i v budoucnu. Tento výsledek je v souladu s celosvětovým trendem, kdy se v důsledku pandemie COVID-19 mnoho firem rozhodlo umožnit svým zaměstnancům práci na dálku. Navíc pro majoritu respondentů je možnost práce z domova při výběru práce klíčová. Tento fakt by měly při vytváření pracovních pozic zvážit všechny firmy, včetně Vodafone.

Pracovní model založený na práci z domova přináší mnoho výhod, jako jsou časové i finanční úspory na dojíždění, flexibilita při plánování pracovního dne a možnost zaměřit se na práci bez rušení ze strany kolegů v kanceláři. Zaměstnanci také získávají více času na rodinu a volnočasové aktivity. Největší výhodou práce z domova pro zaměstnance je úspora času dojíždění, což zvyšuje jejich efektivitu a zlepšuje celkovou kvalitu jejich pracovního života. Díky absenci nutnosti cestovat do kanceláře mohou tak lépe naplánovat svůj den a snáze si sjednat pracovní dobu s ohledem na své soukromé záležitosti, jako jsou rodinné povinnosti nebo osobní zájmy. Navíc mohou být méně vystaveni stresu a nervozitě spojené s denním dojížděním, což může mít pozitivní dopad na jejich zdraví a celkovou pohodu což potvrzuje následující statistika průzkumu. 10 % zaměstnanců také pocítilo nárůst produktivity při práci z domova a několik zaměstnanců jsou při práci z domova v lepším psychickém rozpoložení, mají méně stresu a o to větší klid na práci.

Na druhou stranu, zaměstnanci si v dotazníku stěžovali na ruch, a to nejčastěji právě ze strany členů domácnosti ať už rodinných příslušníků, zvířat nebo hlučných sousedů. Jedním z hlavních nedostatků zjištěných v průzkumu byla izolace od kolektivu a ztráta sociálního kontaktu s ostatními kolegy z práce.

Co se týče komunikace mezi zaměstnanci, téměř nikdo v dotazníku neuvedl že by měl jakýkoliv problém vyloženě v komunikaci. Většina zaměstnanců se cítila v této oblasti pohodlně a efektivně. Pouze tři zaměstnanci uvedli, že měli špatný přístup k datům a různým podkladům, což mohlo být způsobeno nějakým technickým problémem. Nicméně z výsledků dotazníku vyplývá, že 97 % zaměstnanců bylo celkově spokojeno s pracovními podmínkami které jim firma nabízí při práci z domova.

Vzhledem k tomu, že většina zaměstnanců společnosti Vodafone si přeje pracovat z domova i nadále, je pravděpodobné, že tento pracovní model bude v této společnosti přetrvávat. Navíc, vzhledem k tomu, že mnoho firem na celém světě přechází na hybridní pracovní model, kdy zaměstnanci pracují částečně z domova a částečně v kanceláři, je možné, že i společnost Vodafone zváží tuto možnost.

## 2.5 Doporučení

Jak bylo zmíněno v úvodu, výsledkem této práce by měl být soubor doporučení pro zaměstnavatele, manažery a zaměstnance, kteří se potýkají se zavedením práce z domu. Tato doporučení vycházejí jak z dat získaných v průběhu zpracování teoretické části, tak z výzkumu mezi zaměstnanci ve společnosti Vodafone.

### 2.5.1 Doporučení pro zaměstnavatele

- **zajistit všem zaměstnancům adekvátní technické vybavení** – I přesto, že průzkum ukázal, že většina zaměstnanců měla potřebné vybavení, někteří se k němu stále nedostali. To může být způsobeno špatnou komunikací nebo jinými faktory. Nicméně, je důležité, aby každý zaměstnanec dostal potřebné vybavení, bez výjimky.
- **poskytnutí zaměstnancům přístupy k relevantním softwarovým a datovým zdrojům** – Aby se předešlo případným komplikacím a aby zaměstnanci byli schopni svoji práci vykonávat bez přerušení.
- **zřízení systému kontroly práce** – Aby byla práce z domova efektivní a účinná, je potřeba zajistit sledování práce. To může zahrnovat například stanovení si konkrétních cílů a úkolů a pak následná kontrola plnění těchto úkolů.
- **zajištění sociálního kontaktu** – Organizací různých pravidelných teambuildingových aktivit se mohou zaměstnanci lépe poznat a budovat týmovou atmosféru což může vést k lepším pracovním výsledkům a celkově uvolněné a příjemné náladě mezi zaměstnanci. Dobře zvolené aktivity mohou být i motivující, soutěživost mezi zaměstnanci může vést k lepší produktivitě a dosažení cílů.

## 2.5.2 Doporučení pro zaměstnance

- **vytvoření si pracovního prostoru** – Z průzkum bylo poměrně jasné, že většina zaměstnanců takový pracovní prostor zkrátka nemá. Zaměstnanci by si měli na práci vyhradit prostor kde se budou věnovat pouze a jenom práci, nejlépe samostatný pokoj. Pokud samostatný pokoj zaměstnanci nemají k dispozici, tak se snažit pracovat na jednom místě a nenechávat své pracovní pomůcky všude možně.
- **úprava pracovní doby** – Zaměstnanci by se měli snažit dodržet stanovenou pracovní dobu. Pokud mají možnost flexibilního pracovního režimu, měli by se domluvit s nadřízeným a kolegy, aby bylo jasné, kdy dostupní budou a kdy nikoliv. Pokud je třeba pracovat mimo stanovenou pracovní dobu, měli by se zaměstnanci s nadřízenými domluvit, jak tuto práci vykompenzovat. Je opravdu nepříjemné, když zaměstnanec musí pracovat přes čas a práce se mu tak mísí s osobními potřebami a životem.
- **odstranění rušivých faktorů** – Důležité je také minimalizovat rušení od rodiny, domácích zvířat nebo sousedů. Pokud je to možné, zaměstnanci by se měli uzavřít v klidném prostředí bez rušivých faktorů. Pokud to však možné není, sluchátka s funkcí potlačení hluku mohou být v tomto případě velice užitečným pomocníkem.
- **udržování kontaktu s kolegy** – Dodržování pravidelné komunikace se svými kolegy je pro zaměstnance velmi důležité. Díky pravidelné komunikaci tak zaměstnanec jen těžko zmešká jakoukoliv schůzku, událost nebo informaci. Je vhodné pravidelně kontrolovat svůj email a komunikační platformy které firma využívá. Komunikace s kolegy zaměstnanci pomůže udržet přehled o dění ve firmě a umožní včas reagovat na důležité informace. Udržování komunikace také může přispět k dobrému pracovnímu prostředí a posílit týmovou atmosféru.
- **péče o psychické i fyzické zdraví** – Co se týče psychického zdraví, zaměstnanci by měli pečovat o své pocity. Může být užitečné si stanovit nějaký čas na relaxaci a odpočinek. Komunikace s druhou osobou může prospět pro udržení dobrého psychického zdraví. Zaměstnanci by měli být otevření a komunikovat o svých potřebách a problémech. Fyzické zdraví lze udržovat cvičením, pravidelným pohybem a pracovními přestávkami, aby zaměstnanci mohli odpočinout svým očím a mohli si protáhnout svaly. Pokud je to možné, je vhodné si doma vytvořit pracovní prostředí, které bude ergonomické a bude umožňovat správnou polohu těla během práce.

- **rozptýlení domácností** – Oddělení pracovního od osobního času je pro kvalitně odvedenou práci klíčové. Je důležité stanovit si jasný pracovní režim a dodržovat ho. To znamená mít stanovené pracovní hodiny a přestávky, aby nedošlo k přepracování a vyhoření. Po skončení pracovní doby je důležité práci odložit a věnovat se osobním záležitostem.

## Závěr

V první části této práce bylo teoreticky vysvětleno, o co v této problematice jde. Práce na dálku není nový pojem, jak bylo zmíněno v jedné z kapitol teoretické části. Tento způsob práce se stal velmi populární až v posledních letech, a to díky stálému vývoji novějších technologií a nové nastupující generaci lidí, kteří dávají přednost osobní svobodě a seberealizaci. Práce na dálku má mnoho podob, do kanceláře může zaměstnanec zavítat jednou za týden anebo taky vůbec. Může pracovat na cestách, v zahraničí nebo společně s dalšími podobně smýšlejícími lidmi v coworkingovém centru. Práce je především o práci z domova, protože tento způsob práce na dálku je ve zvolené společnosti nejčastější.

Mezi největší přínosy tohoto pracovního modelu pro zaměstnance patří úspora času a financí spojených s dojížděním, větší flexibilita v plánování pracovních aktivit a zlepšení vyvážení práce a osobního života. Dnes existuje celá řada nástrojů, které mohou usnadnit vzdálenou práci a umožnit spolupráci v reálném čase. Mezi tyto nástroje patří například online kancelářské balíky, jako jsou Google Workspace a Microsoft 365, a také komunikační platformy, jako je Microsoft Teams, který usnadňuje komunikaci mezi pracovními týmy.

Pro zaměstnavatele je práce z domova spojena s úsporou nákladů na kancelářské prostory a snížením absencí zaměstnanců kvůli nemocem. Výzkum však potvrdil, že ne všichni zaměstnanci jsou pro práci z domova ideální a že tento pracovní model má také své nevýhody, jako například izolaci od kolektivu, potíže s udržením pracovní disciplíny a ztrátu sociálního kontaktu.

Na základě zjištěných informací v teoretické části jsem vytvořil dotazník s příslušnými otázkami a formou dotazníkového šetření jsem poté nasbíral data o zaměstnancích spojená s touto problematikou ve společnosti Vodafone.

Cílem práce bylo zjistit, jaké výhody či nevýhody vnímají zaměstnanci společnosti Vodafone při práci z domova a zda jsou spokojeni s podmínkami, které jim Vodafone na práci z domova poskytuje. Takovým pod cílem bylo zjistit zájem zaměstnanců o tento způsob práce a zda má tato forma práce místo na pracovním trhu.

Na základě odpovědí a následné analýzy jsem navrhl několik doporučení pro obě strany, jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Zaměstnavatelé by měli zajistit dostatečné vybavení pro práci z domova a umožnit zaměstnancům přístup k potřebným

datům a podkladům, protože ne všude se tak stalo. Dále by měli zabezpečit dostatečnou komunikaci se zaměstnanci a podporovat týmovou spolupráci.

Zaměstnanci by měli dbát na udržení pracovní disciplíny a pravidelnou komunikaci s nadřízenými i kolegy. Je také důležité dbát na zdraví a pohodu a správně si plánovat pracovní dobu.

Celkově lze říci, že home office se stává stále více běžnou součástí moderní pracovní kultury. Jeho přínosy jsou zřejmé, ale je třeba být obezřetný a vyvarovat se jeho potenciálních rizik. Důležitý je pravidelný dialog a spolupráce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, aby se tento pracovní model stal co nejúčinnějším a nejvýhodnějším pro všechny zúčastněné strany.

# Seznam použité literatury

## Knižní zdroje

MARTOCH, Michal. Řízení vzdálených pracovníků: kdy a proč práce na dálku (ne)funguje. Třebíč: město Třebíč, Koordinační centrum práce na dálku, 2014. ISBN 978-80-260-6233-2.

MARTOCH, Michal, 2012. Práce na dálku: Jak chytře zvýšit konkurenceschopnost organizace [online]. Dostupné z:

[http://rodinne-centrum.cz/provazek/files/prace-na-dalku-web-pdf\\_7b6f96b8f32379c6db701e538a5d1188.pdf](http://rodinne-centrum.cz/provazek/files/prace-na-dalku-web-pdf_7b6f96b8f32379c6db701e538a5d1188.pdf)

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

BARTÁK, Jan. *Řízení lidí v organizacích*. Praha: Grada, 2023. ISBN 978-80-271-3823-4.

FRIED, Jason a David Heinemeier HANSSON. *Restart: průvodce podnikatelským minimalismem*. V Brně: Jan Melvil, 2010. Žádná velká věda. ISBN 978-80-87270-04-2.

KLATOVSKÝ, Karel a David Heinemeier HANSSON. *Microsoft Office 365: průvodce uživatele: 333 klíčových témat*. Praha: Grada Publishing, 2023. Průvodce (Grada). ISBN 978-80-271-3334-5.

## Elektronické zdroje

VINŠ, Matouš a Petr NOVÁK. *Zaměstnanci jako digitální nomádi? Ano, jde to*. [online]. 2016 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: <https://travelbible.cz/zamestnanci-digitalni-nomadi/>

REYNOLDS, Brie Weiler a Adrienne BIBBY. *The Complete History of Working from Home* [online]. 2017 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: <https://www.flexjobs.com/blog/post/complete-history-of-working-from-home/>

CZECH EMPLOYMENT LAWYERS ASSOCIATION, Z. S. *Práce a mzda* [online]. 2021 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/9-cast-dalsi-otazky-k-home-office>

Průvodce podnikáním ČSOB [online]. 2023 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/novela-zakoniku-prace-home-office/>

CECHL, Pavel. *Na home office bude nárok. Za jakých podmínek?* [online]. 2022 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/clanek/finance-na-praci-z-domu-bude-narok-musi-byt-duvod-40408760>

*Jaká je budoucnost home office? Jeho vymizení nehrozí, uklidňují odborníci - iDNES.cz* [online]. 2023 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: [https://www.idnes.cz/ekonomika/podniky/home-office-prace-z-domova-trend-popularity-firmy.A221230\\_103350\\_ekoakcie\\_jla](https://www.idnes.cz/ekonomika/podniky/home-office-prace-z-domova-trend-popularity-firmy.A221230_103350_ekoakcie_jla)

NOVOTNÁ, Barbora. Češi si home office pochvalují, ukázal průzkum ministerstva Maláčové – Seznam Zprávy [online]. 2021 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/usetri-cas-a-da-se-pracovat-i-pri-nemoci-home-office-si-lide-pochvaluji-179136>

CONSTANTZ, Jo. *Will Work From Home Continue in 2023 if There's Recession? - Bloomberg* [online]. 2022 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-12-23/will-work-from-home-continue-in-2023-if-there-s-a-recession?leadSource=uverify%20wall>

VALENTOVÁ, Klára. *Práce z domova – výhody a nevýhody, plánované změny.* [online]. [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prace-z-domova-vyhody-a-nevyhody-planovane-zmeny>

SINGLETON, Chris. *Microsoft 365 vs Google Workspace — Which is Better?* [online]. 2023 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: <https://www.stylefactoryproductions.com/blog/office-365-vs-google-apps>

SENZ, Kristen. *The Benefits Of Working (Very) Remotely* [online]. 2019 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: <https://www.forbes.com/sites/hbsworkingknowledge/2019/08/12/the-benefits-of-working-very-remotely/?sh=79f6290953c0>

LÍBAL, Bořivoj a Marek POLONI. *Home Office – práva a povinnosti v digitální době Strateggo* [online]. 2020 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: <https://strateggo.cz/blog/home-office-prava-a-povinnosti-v-digitalni-dobe/>

HALBRŠTÁT, Jiří. *Do kanceláře v roce 2022? Manpower* [online]. 2022 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: <https://www.manpower.cz/homeoffice-v-roce-2022/>

ZILVAR, Tomáš. *Chystané změny zákoníku práce: pravidla pro home office, doručování písemností i dovolená pro brigádníky* [online]. 2022 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/chystane-zmeny-zakoniku-prace-pravidla-pro-home-office-dorucovani-pisemnosti-i-dovolena-pro-brigadniky/>



MORÁVEK, Daniel. *Část zaměstnanců získá nárok na home office. Komu ho budete muset poskytnout?* [online]. 2022 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/cast-zamestnancu-ziska-narok-na-home-office-komu-ho-budete-muset-poskytnout/>

*About us Vodafone* [online]. 2010 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: [https://web.archive.org/web/20101121051812/http://www.vodafone.com/content/index/about/about\\_us.html](https://web.archive.org/web/20101121051812/http://www.vodafone.com/content/index/about/about_us.html)

*Vodafone Group Public Limited Company (VOD) Company Profile & Facts – Yahoo Finance* [online]. 2023 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: <https://finance.yahoo.com/quote/VOD/profile?p=VOD>

*About Vodafone* [online]. 2023 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: <https://www.vodafone.com/about-vodafone>

## Seznam grafů

Zdroj 1: Ministerstvo práce a sociálních věcí .....	16
Zdroj 2: Ministerstvo práce a sociálních věcí .....	18
Zdroj 3: Dotazníkové šetření .....	27
Zdroj 4: Dotazníkové šetření .....	28
Zdroj 5: Dotazníkové šetření .....	29
Zdroj 6: Dotazníkové šetření .....	30
Zdroj 7: Dotazníkové šetření .....	33
Zdroj 8: Dotazníkové šetření .....	35
Zdroj 9: Dotazníkové šetření .....	36
Zdroj 10: Dotazníkové šetření .....	37
Zdroj 11: Dotazníkové šetření .....	39

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Porovnání funkcí online kanceláří.....	22
Tabulka 2: Porovnání využití online kanceláří.....	22

## Příloha č. 1 Dotazník

1. Pracovali jste z domova i před pandemií Covid-19? Pokud ano, jako často?
  - a. Z domova jsem nepracoval/a
  - b. Příležitostně (např. jedno za měsíc)
  - c. Pravidelně (např. 1-2 x týdně)
  - d. Každý den
2. Jak často vám vaše firma umožňuje pracovat z domova?
  - a. Z domova jsem nepracoval/a
  - b. Příležitostně (např. jedno za měsíc)
  - c. Příležitostně
  - d. Každý den
3. Jste spokojení s podmínkami, které vám firma nabízí při práci z domova?
  - a. Ano
  - b. Spíše ano
  - c. Spíše ne
  - d. Ne
4. Napište, jak by takové podmínky měly vypadat, aby se vám pracovalo lépe
5. Vyberte, co vnímáte jako největší výhody práce z domova
  - a. Úspora času dojíždění
  - b. Flexibilita
  - c. Méně stresu, větší klid na práci
  - d. Větší produktivita
  - e. Jiné
6. Vyberte, co vnímáte jako největší nevýhody práce z domova
  - a. Nedostatek sociálního kontaktu
  - b. Prolínání práce a soukromí
  - c. Rušivé elementy v domácnosti
  - d. Nedostupnost dat a podkladů
  - e. Jiné
7. Co vnímáte jako rozptýlení nebo rušivý element, když pracujete z domova?

8. Poskytuje vám firma vybavení, abyste mohli práci z domova vykonávat? Pokud ano, vyberte nebo vypište jaké.
- a. Firma mi žádné vybavení neposkytla
  - b. Notebook
  - c. Myš
  - d. Monitor
  - e. Webkameru
  - f. Klávesnici
  - g. Ergonomický nábytek (židle, stůl, podstavce...)
  - h. Sluchátka, mikrofon
  - i. Jiné
9. Jaký komunikační prostředek nejvíce využíváte?
- a. Email (Outlook, Gmail, Seznam)
  - b. Chatovací služby (Teams, Zoom, Skype)
  - c. Jiné
10. Poskytla vám firma školení o BOZP (bezpečnost a ochrana zdraví při práci)? Pokud ano, napište, v jaké formě.
11. Je pro vás možnost práce z domova rozhodující při výběrání pracovní pozice?
- a. Ano
  - b. Ne
12. V jakém věkovém rozmezí se nacházíte?
- a. 18–24
  - b. 25-34
  - c. 35-44
  - d. 45-54
  - e. Více než 54
13. Uveďte své pohlaví
- a. Muž
  - b. Žena