

**ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ
V PRAZE**

MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ



BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**Potenciál využití home office ve vybraném
podniku**

**The potential of using home office in selected
company**

2023

Jakub Vaněk

Studijní program: Podniková ekonomika a management

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

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: **Vaněk** Jméno: **Jakub** Osobní číslo: **492882**
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:

Potenciál využívání home office ve vybraném podniku

Název bakalářské práce anglicky:

The Potential of Using a Home Office in a Selected Company

Pokyny pro vypracování:

Práce se zabývá možností využití home office ve zvoleném podniku; cílem je analýzou odpovědí z dotazníku stanovit, zda je možné převést část zaměstnanců THP na režim home office s cílem ušetřit náklady za energie. Struktura práce: 1. Stanovení cíle, popis a vysvětlení základních pojmů a definicí z oblasti práce z domova; 2. Zpracování odpovědí z dotazníku a rozhovorů s vybranými zaměstnanci na vedoucích pozicích THP; 3. Porovnání výsledků a jejich shrnutí. Metody: Dotazníkové šetření, analýza, nepřímý i přímý rozhovor, komparativní metoda.

Seznam doporučené literatury:

FRIED, Jason a David Heinemeier HANSSON. Práce na dálku: Zn.: Kancelář zbytečná. Jan Melvil Publishing, 2014. ISBN 978-80-87270-99-8; 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. Web: E. Jeffrey Hill, Maria Ferris, Vjollca Mårtinson, Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life, Journal of Vocational Behavior, Volume 63, Issue 2, 2003, Pages 220-241, ISSN 0001-8791, [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3); Davis, K. G., Kotowski, S. E., Daniel, D., Gerding, T., Naylor, J., & Syck, M. (2020). The Home Office: Ergonomic Lessons From the "New Normal." Ergonomics in Design, 28(4), 4–10. <https://doi.org/10.1177/1064804620937907>; Robelski S, Keller H, Harth V, Mache S. Coworking Spaces: The Better Home Office? A Psychosocial and Health-Related Perspective on an Emerging Work Environment. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2019; 16(13):2379. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132379>

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

Vaněk, Jakub. *Potenciál 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(a) samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citoval(a) 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. 03. 2023

Podpis:

Poděkování

Rád bych poděkoval vedoucímu práce doc. Ing. Tomáši Kubálkovi, CSc., za neocenitelnou pomoc a podporu při tvorbě této bakalářské práce. Jeho vstřícný přístup, cenné rady a odborné konzultace byly klíčové pro úspěšné dokončení této práce. Rovněž bych chtěl poděkovat všem respondentům, kteří ochotně sdíleli své názory a zkušenosti, a tím mi umožnili získat cenné poznatky. Velké díky také patří všem, kteří si našli čas na individuální rozhovory a poskytli mi neocenitelné informace. Nakonec bych chtěl poděkovat své rodině a přátelům, kteří mi vždy poskytli podporu a povzbuzení. Díky nim jsem mohl dokončit bakalářskou práci s úspěchem.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá možností využití práce z domova jako běžného standardu pro pracovníky THP ve vybraném podniku. První teoretická část práce je zaměřena na teoretické definice práce z domova a možnosti jejího využití. V praktické části je rozebrána zvolená společnost, následně jsou provedeny rozhovory s vybranými vedoucími některých firemních oddělení. Zároveň bylo provedeno dotazníkové šetření mezi zaměstnanci THP, zaměřené na jejich postoj k práci z domova. Cílem práce je analýza postoje zaměstnanců na příležitost práce z domova, kdy cílem přesunu na home office je ušetření nákladů za energie. Dle výsledků jsou navržena doporučení, jak zvládnout přechod na home office pro zaměstnavatele.

Klíčová slova

Home office, BOZP, právní úprava home office, vzdálená práce, work-life balance

Abstract

The bachelor thesis deals with the possibility of using home working as a common standard for the employees of THP in a selected company. The first theoretical part of the thesis focuses on the theoretical definitions of telework and the possibilities of its use. In the practical part, the selected company is analyzed, followed by interviews with selected heads of some company departments. At the same time, a questionnaire survey was conducted among the employees of THP, focusing on their attitude towards working from home. The aim of this paper is to analyze the employees' attitude towards the opportunity of working from home, where the aim of moving to a home office is to save energy costs. According to the results, recommendations are proposed to manage the transition to home office for employers.

Keywords

Home office, OSH, home office legislation, remote working, work-life balance

Obsah

Úvod	9
1 Práce mimo kancelář.....	11
2 Teleworking.....	12
2.1 Kombinace kanceláře a domova	12
2.2 Satelitní kancelář	12
2.3 Telecentra (lokální centra)	13
2.4 Homeworking	13
2.5 Mobilní teleworking	13
2.6 Telecottages	13
3 Home office.....	14
4 Právní stanovy pro Home Office	15
4.1 Novely	15
5 Stanovení podmínek pro práci z domova mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem	17
5.1 Místo, kde se vykonává práce	17
5.2 Režim výkonu práce a pracovní doba	17
5.3 Zvláštní pravidla odměňování	17
5.4 Nahrazování nákladů zaměstnance	18
6 Work-life balance	19
6.1 Sladění rodinného a pracovního života	20
6.2 Sladování osobního, rodinného a pracovního života	20
6.3 Harmonizace osobního a pracovního života	20
6.4 Work-life integration	20
7 BOZP.....	22
7.1 BOZP a home office	22
8 Výhody a nevýhody home office.....	24
8.1 Vhodnost a nevhodnost profesí	24
8.1.1 Zvýšená potřeba sociálních kontaktů	24
8.1.2 Nutnost jednat s klienty	24
8.1.3 Potřeba „tvůrčího elementu“	24
8.1.4 Extrémní rizikovost	24
8.2 Výhody a nevýhody z pohledu zaměstnance	25
8.3 Výhody a nevýhody z pohledu zaměstnavatele	26
9 Home office v posledních letech.....	29
9.1 Před pandemií	29

9.2	Koronavirus	29
9.3	Po pandemii	30
10	Energetická krize	32
10.1	Ceny energií	32
10.2	Konflikt na Ukrajině	33
10.3	Sankce Ruska	34
11	Stručný popis vybraného podniku	36
12	Změna v práci: Hodnocení potenciálu home office v našem podniku	37
12.1	Cíl průzkumu a výzkumné otázky	37
12.2	Dotazníkové šetření	37
12.3	Závěr online dotazníkového šetření	66
13	Vyhodnocení rozhovorů	68
13.1	Otázky kladené vedoucímu oddělení Engineeringu	68
13.2	Otázky kladené vedoucímu IT	72
13.3	Závěrečné shrnutí rozhovorů	74
14	Vyhodnocení výzkumných otázek a doporučení	75
14.1	Vyhodnocení výzkumných otázek	75
14.2	Doporučení zaměstnavateli	76
14.2.1	Home office jako součást firemní kultury	76
14.2.2	Práce z domova je výsada, ne povinnost	77
14.2.3	Důvěřuj, ale prověřuj	77
14.2.4	I když to není ve firmě, musí se to řešit	77
14.2.5	Změna struktury kancelářských prostor pro možnou úsporu energií	77
15	Závěr	78
	Seznam použité literatury	80
	Seznam obrázků	83
	Seznam tabulek	84
	Seznam grafů	85
	Příloha – dotazník	86

Úvod

Práce se zabývá tématem potenciálu využití Home Office z pohledu vybraného podniku. Home Office byl v době před začátkem pandemie Co-Vid19 brán hlavně jako benefit pro vybrané pracovní pozice. V průběhu pandemie byl Home Office, práce z domova, standardem pro nevýrobní pozice ve snaze zamezit šíření koronaviru v pracovním prostředí. Díky koronaviru byly zaměstnavatelé a zaměstnanci nuceni přizpůsobit se podmínkám práce z domova, jinak tomu nebylo ani v mnou vybraném podniku.

Po skončení pandemie došlo ve vybraném podniku k značnému poklesu zaměstnanců na Home Office. Primárně protože to nebylo vyžadováno a zaměstnanci sami neměli potřebu pracovat z domova. Ovšem po začátku konfliktu mezi Ukrajinou a Ruskem, ke kterému došlo 24. 02. 2022, a uvalení sankcí na Rusko došlo k citelnému nárůstu cen energií. Hlavní problém pro firmu představuje růst cen plynu, který je ve firmě používán k vytápění kancelářským a výrobních prostor a je používán i při výrobě samotné. Jedno z řešení, jak tyto náklady snížit, je omezení vytápění v kancelářských prostorech na nové minimum stanovené vládou, a to na devatenáct stupňů Celsia. Náklady na plyn jsou přesto dále vysoké.

Z těchto důvodů je cílem práce analyzovat možnosti opětovného zavedení Home Office pro technicko hospodářské pracovníky, dále pouze THP, u kterých by práce z domova byla reálně možná v návaznosti na jejich pracovní náplni bez omezení jejich produktivity a spokojenosti. Tím by bylo možné dále omezit vytápění kancelářských prostor a ještě více ušetřit v nákladech, a to jak za plyn, tak za elektřinu.

Práce se dělí na dvě části, praktickou a teoretickou. V části teoretické jsou vysvětleny klíčové pojmy související s Home Office, definici Home Office a parametrů, které souvisí se spokojeností práce.

V části praktické si stručně popíšeme vybraný podnik. Dále provedeme dotazníkový průzkum pro technicko hospodářské pracovníky. Tento dotazníkový průzkum se bude zaměřovat na postoj zaměstnanců k home office během Koronavirové pandemie a po ní.

Další částí bude provedení několika standardizovaných rozhovorů se zaměstnanci vedoucích pozic THP. Rozhovory budou na téma Home Office. Otázky budou směřovány na jejich spokojenost s výkonem podřízených, kteří byli na Home Office. Zda jim jako vedoucím pracovníkům práce z domova vyhovovala nebo naopak nebyli spokojeni a poškodilo to jejich pohled na práci.

Výsledkem jsou vypracovaná doporučení pro zaměstnavatele pro variantu zavedení home office. A zároveň bude stručně shrnuto, zda zavedení home office skutečně povede k úspoře nákladů na vytápění kanceláří.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Práce mimo kancelář

V současné situaci jsme svědky výrazných změn na technologickém poli. V minulém století po skončení druhé světové války byla klíčovou pro průmysl kvalifikovaná výroba, ovšem od počátku let sedmdesátých její vliv opadá a je postupně nahrazována moderními technologiemi z oblasti informačních technologií. Zdokonalováním těchto technologií, počítačů, softwarových nástrojů, internetu a systémů státních i podnikových, průmyslové automatizace, byl položen základ vzniku informačních technologií. Používání informačních technologií je v této době hlavním zdrojem bohatství vyspělých zemí. (KUČÍREK, 2017) S využitím těchto technologií se mohl Home Office posunout na úroveň, v jaké ho známe dnes.

Práce z domova může být v očích zaměstnanců velmi vítaným benefitem a také alternativou k standardnímu způsobu výkonu jejich zaměstnání. Práce z domova může být výhodnou nejen pro zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele. Zaměstnanci je umožněno mít flexibilní pracovní dobu, která bude vyhovovat jeho různorodým potřebám. Pro zaměstnavatele je hlavní výhodou možnost ušetření nákladů spojených se zřizováním pracovních prostor, případně jejich udržováním. Forma práce na dálku ale na druhé straně může pro obě strany představovat výzvu. Z hlediska zaměstnance je to schopnost nakládat se svým pracovním časem efektivně, aby byl schopen plnit své pracovní úkoly a odevzdávat je ve stanovených termínech. Pro zaměstnavatele může představovat výzvu snaha podobného zaměstnance řídit a kontrolovat právě proto, že má nad svým zaměstnancem citelně omezený dohled (BOČAROVÁ, a další, 2020).

2 Teleworking

Telework nebo také teleworking je pojmem překládaným jako práce na dálku, který původem pochází z angličtiny, ale v tomto spojení je velmi citelný neanglický původ první části slova, kdy „tele“ je latinskou předponou znamenající „dálka“, „v dálce“. Už podle překladu práce na dálku jde odhadnout charakteristiku teleworkingu. Jedná se o vykonávání pracovní činnosti pracovníkem, který je vzdálený od svého zaměstnavatele, odběratele či zákazníka a také odevzdávání výsledků práce zaměstnavateli z vzdáleného místa. Tímto vzdáleným místem může být například domov (DUFFKOVÁ, 2004).

Aplikace teleworkingu je velmi často spojována s vesměs pozitivní vizí a jsou do ní vkládány velké naděje. To protože se s aplikací teleworkingu očekává omezení negativních civilizačních jevů a to včetně těch demografických. Těmito jevy je myšleno například omezení dopravních kolapsů, primárně v centrech a blízkém okruhu velkých měst, s tím spojené snížení nároků na výstavbu a rozšiřování stávající silniční sítě. Dále snížení emisí z dopravních prostředků a snížení potřeby výstavby administrativních budov ve velkých městech. Demografickým jevem by mohlo být snížení odlivu venkovského obyvatelstva z venkova do měst, protože zrušením nutnosti přesunu na místo výkonu práce by pomínil hlavní důvod vázanosti zaměstnance na město.

Teleworking ovšem není možné aplikovat pro všechny profese. Existují profese, které není reálně plnit z domova, jako je například údržbář. Avšak pro jiné práce, jako je psaní textů, softwarová dokumentace, zpracování dat, programování, překlad a konstrukce pomocí CAD/CAM, je teleworking skvělou příležitostí. Tento typ práce může být přínosný také pro lidi s omezenou hybností nebo pro matky na mateřské dovolené (KUČÍREK, 2017).

Kučírek (2017) dále rozděluje teleworking do podskupin:

- kombinace kanceláře a domova,
- satelitní kancelář,
- telecentra (lokální centra),
- homeworking (práce doma),
- mobilní teleworking,
- „Telecottages“.

2.1 Kombinace kanceláře a domova

Varianta této kombinace požaduje, aby měl zaměstnanec počítačové vybavení k dispozici jak v kanceláři, tak i u sebe doma, což může zvýšit náklady na vybavení zaměstnanců. Plusem tohoto řešení je neustálá možnost přístupu do firemní databáze ze strany zaměstnance a možnost vykonávat práci z domova. Další nespornou výhodou je větší flexibilita využití pracovní doby zaměstnancem, čímž mu poskytuje určitou formu volnosti, proto je tento druh práce vhodnější pro úzký okruh pracovníků.

2.2 Satelitní kancelář

Situace kdy si organizace zřídí „záložní kancelář“, ale část zaměstnanců stále pracuje z domova. Pro firmu je přínosem šetření na nájmu, kdy není třeba tak velká kancelář, to může v případě potřeby vést k přesunu sídla do dražší lokality, při zachování nákladů za pronájem.

Tento přístup je možné využívat v globální ekonomice. Společnost může své sídlo přenést do offshore, ve kterých buďto neplatí nebo platí pouze zanedbatelnou daň z příjmu právnických osob.

V neposlední řadě k satelitní kanceláři také patří možnost zaměstnávání pracovníků z rozdílných regionů. Společnost se sídlem v Evropské unii může najímat pracovníky ze zemí mimo Evropskou unii.

2.3 Telecentra (lokální centra)

Telecentra představují zajímavou možnost práce, svou formou je lze označit jako mezistupeň mezi prací doma a prací v kanceláři. Těchto center je více druhů a používat je lze ve vzdálených lokalitách nebo lokalitách se zvýšenou nezaměstnaností.

Jejich vznik je vhodný v případě, kdy je z ekonomického hlediska nevhodné pořízovat všem pracovníkům vybavení pro práci z domova a kde mají zaměstnanci bydliště ve stejné lokalitě.

Tento způsob práce přináší výhody pro obě strany, jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Zaměstnanec ocení možnost sociálního kontaktu s dalšími pracovníky. Zaměstnavatel má výhodu v ponížení nákladů. Pro tento typ center je kritickým vzdálenost od bydliště pracovníka, kdy příliš velká vzdálenost představuje hlavní nevýhodu pro pracovníka. Zakládání těchto center by mohlo pomoci řešení problémů s odlivem mladých a vzdělaných pracovníků z venkova.

2.4 Homeworking

Popisuje druh práce, kdy zaměstnanec pracuje doma. Práci doma může doplňovat ještě navštěvování klientů. Homeworking je poté rozdělen na dvě skupiny:

- Zaměstnanec většinu času tráví doma, ale částí jeho dne je i nutnost navštěvování zákazníků nebo zaměstnavatelů. Takovýto pracovník tráví doma maximálně 30 % pracovní doby.
- Zaměstnanec pracuje jen a pouze doma.

(KUČÍREK, 2017)

Dle Duffkové (2004) bývají s prací doma spojovány pro zaměstnance horší pracovní podmínky než například u zaměstnanců dojíždějících do svého zaměstnání. Mezi zmíněné horší podmínky spadají:

- nízké platy,
- nejistota v trvalosti zaměstnání,
- nevhodná nebo problematická pracovní smlouva,
- neexistence dodatkových dílčích výhod,
- další momenty s neposkytnutím stejných podmínek homeworkerovi jako zaměstnanci pracujícím v prostorech u zaměstnavatele, a to i u stejné činnosti.

2.5 Mobilní teleworking

Mobilní teleworking definuje situaci, kdy pracovník nepracuje v kanceláři, ale i přes to musí být nepřetržitě ve spojení se svou firmou za využití moderní technologie. V tomto případě je poté pracovníkovi umožněno pracovat kdekoli po světě, kde je možné dodržet nepřetržitě připojení s firmou. Pracovník je v tu chvíli schopen plnit své úkoly například i v dopravních prostředcích, například automobilu, vlaku nebo dokonce i letadle. Nejčastějším případem této profese jsou obchodní zástupci, kteří se díky svému počítači mohou připojit kdekoli po světě (KUČÍREK, 2017).

2.6 Telecottages

Telecottages představuje lokální centra, která slouží pro pracovníky na dálku. Většinou se tato centra nacházejí na vesnicích, popřípadě samotách (KUČÍREK, 2017).

3 Home office

Existuje zvláštní typ práce nazvaný home office, který se v českém prostředí používá pro práci z domova. V tomto případě zaměstnanec pracuje z domova a výsledky své práce předává zaměstnavateli pomocí digitálních kanálů (FRIED, 2014).

Pod pojmem home office můžeme brát jako model práce, kdy zaměstnanec vykonává pracovní úkoly a povinnosti z domova bez nutnosti docházet do kanceláře. Přesto že tento popis zní velmi podobně jako homeworking, mezi právě zmíněným homeworking a home office je rozdíl ve formě pracovního vztahu, kdy homeworking se vztahuje na situaci, při které zaměstnanec pracuje z domova jako dodavatel služeb pro zaměstnavatele nebo jako freelancer. Home office naopak popisuje situaci, kdy zaměstnanec pracuje z domova jako součást standardního pracovního úvazku (CHUDOBA, 2021).

Poslední roky ukázaly, že home office, což je práce z domova, je velmi oblíbeným zaměstnaneckým benefitem. Tento benefit může být výhodný pro obě strany, protože zaměstnanec může flexibilně plánovat svůj pracovní čas a zaměstnavatel může ušetřit náklady na pronájem kancelářských prostorů. Nicméně práce z domova může být výzvou pro obě strany, protože se opírá o důvěru. Zaměstnanec se musí sám organizovat, najít motivaci a nedovolit si neefektivitu, zatímco zaměstnavatel nemá přímou kontrolu nad prací zaměstnance, i když může mít určitý dohled.

Existuje mnoho způsobů, jak organizovat pracovní dobu zaměstnanců při home office. Někteří zaměstnavatelé nevyžadují specifický harmonogram, zatímco jiní zaměstnancům stanoví pracovní dobu i při práci z domova (KUČÍREK, 2017).

Home office a teleworking jsou dvě formy práce na dálku, které se často zaměňují, nicméně mají určité rozdíly.

Home office se vztahuje na situaci, kdy zaměstnanec pracuje v prostorách svého domova, což může být jeho hlavním pracovištěm, nebo alternativním pracovištěm, kde zaměstnanec pracuje část času. Zaměstnanec pracuje mimo kancelářské prostředí, ale zpravidla se považuje za člena týmu a má pravidelné interakce se svými kolegy a nadřízenými. Výsledky práce jsou předávány zaměstnavateli prostřednictvím digitálních kanálů (BOČAROVÁ, a další, 2020).

Na druhé straně teleworking se vztahuje na situaci, kdy zaměstnanec pracuje mimo tradiční kancelářské prostředí pomocí moderních technologií. Teleworking může být vykonáván z domova, coworkingových center nebo jiných míst, ať už v městě nebo na venkově. Zaměstnanec zpravidla pracuje samostatně a nemusí mít pravidelné interakce s kolegy a nadřízenými, a výsledky práce jsou předávány pomocí moderních komunikačních technologií, jako jsou e-maily, chaty, videokonference a sdílení dokumentů v reálném čase (KUČÍREK, 2017).

4 Právní stanovy pro Home Office

Home Office je dle Šikýře (2016) jedním z flexibilních pracovních režimů. Dalšími flexibilními pracovními režimy může být práce na volné noze nebo teleworking. Tyto režimy umožňují pracovat mimo sídlo firmy a to pravidelně nebo v kombinaci s docházkou do sídla firmy. Firmy tyto formy flexibilních pracovních režimů často nabízí jako formu firemního benefitu.

V České republice zatím neexistuje oficiální právní předpis, který by specificky upravoval pravidla týkající se home office. Přestože se připravuje novela zákoníku práce, neobsahuje žádná ustanovení o práci z domova. Home office se v posledních letech stal velmi populární formou zaměstnaneckých benefitů a v době pandemie se stal běžnou praxí, když všichni, kdo mohli, museli pracovat z domova kvůli vládním opatřením (BĚLOHLOUBEK, a další, 2020).

O formě flexibilního pracovního režimu home office se právně krátce zmiňuje zákoník práce v § 317, ale to pouze v případě specifické formy pracovníka a to takzvaném domáckém pracovníkovi.

V § 317 zákoníku práce se řeší situace, kdy zaměstnanec s dohodou svého zaměstnavatele vykonává práci mimo běžné pracoviště. Tyto případy nejsou přímo upraveny v zákoně a zaměstnavatel je v těchto situacích odpovědný za vzdělání svých zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dodržování všech dostupných informací. Obecná pravidla zákoníku práce platí pro práci z domova stejně jako pro jiné pracoviště.

§ 317 dále definuje v odstavci a, že na pracovníka vykonávajícího práci mimo pracoviště zaměstnavatele se nevztahuje úprava rozložení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Odstavec b poté definuje situaci, kdy při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu. Poté v odstavci c je zmíněno, že zaměstnanci nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

Ovšem kategorie jiné, než domáckého pracovníka v současné době zákoník práce neřeší.

4.1 Novely

V roce 2020 došlo k novelizaci zákoníku práce, na této novelizaci se pracovalo do roku 2019, bohužel důsledkem toho nenacházíme v novele žádnou reakci na začátek koronavirové pandemie, zatímco jiné země v reakci na pandemii zakotvily větší flexibilitu pro zaměstnavatele, umožňovaly nařízení práce z domova nebo se točily kolem problematiky očkování a testování se Česká republika vydala opačnou cestou.

Tomšej (2021) dále zmiňuje, že novele můžeme vyčítat, že nereflektuje některé dlouhodobé trendy společnosti, mezi které můžeme zařadit právě například práci z domova nebo také elektronizaci pracovněprávní dokumentace. Je tedy otázkou, zda v budoucnosti bude legislativa vyžadovat další změny v textu zákoníku práce.

V návaznosti na to se můžeme v současné době dočíst na internetu, že je projednávána novela zákona 262/2006 Sb., tedy zákoníku práce, která má pomoci sjednotit české pracovní právo se směrnicemi Evropského parlamentu a Rady EU 2019/1158, která se zabývá rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem, tzn. work-life balance rodičů a pečujících osob a směrnicí 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské Unii.

V návaznosti právě na směrnicí 2019/1158 se očekává doplnění stávajícího § 241 zákoníku práce o právo požádat si písemně o výkon práce v režimu home office a stanoví skupiny zaměstnanců, kteří na formu tohoto režimu mají nárok.

Zaměstnanec bude muset žádostem od těchto vybraných skupin vyhovět a možnost zamítnout žádost je pouze v případě, že by tomu měly bránit vážné provozní důvody nebo povaha vykonávané práce.

Dalším bodem plánované novelizace je vznik povinnosti, aby kompenzoval náklady, které s prací z domova vzniknou. Zaměstnavatel není povinen poskytovat zaměstnanci příspěvky pouze na elektřinu kvůli používání počítače nebo notebooku. Místo toho musí zaplatit paušální částku za úhrn nákladů na plyn, elektřinu, pevná paliva, dodávku tepla (dálkové vytápění), centralizované poskytování teplé vody a dodávku vody. Toto zahrnuje také náklady na odvoz odpadních vod, čištění jímek a odvoz komunálního odpadu, přičemž se jedná o průměrné náklady za jednu osobu v domácnosti v České republice. Tyto platby však nemají žádný vliv na právo zaměstnanců na úhradu dalších prokazatelných výdajů v souvislosti s prací na dálku.

Bude stanovena paušální náhrada ve výši 2,80 Kč za každou započatou hodinu práce, která se zaokrouhlí na desetihaléře směrem nahoru. Pokud zaměstnavatelem není stát, obec, škola atd., může být sjednána vyšší náhrada. Ministerstvo práce a sociálních věcí bude pravidelně měnit částku na základě údajů o úhrnu průměrných nákladů zveřejněných Českým statistickým úřadem. Tato změna bude probíhat buď k 1. lednu každého roku, nebo v mimořádných termínech, pokud se hodnoty údajů změní nejméně o 20 %. Zaměstnanci budou nárok na tuto náhradu mít za každou započatou hodinu práce na dálku (MEČÍŘOVÁ, 2022).

5 Stanovení podmínek pro práci z domova mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem

Díky slabé právní úpravě je potřeba, aby si zaměstnavatel dopomohl vlastním nastavením vztahů se zaměstnanci týkajících se práce z domova. Toto nastavení vztahů může být kromě uzavření dohody také upraveno pomocí interních předpisů.

Interní předpis je vhodné použít hlavně v situacích, kdy je třeba stanovit obecné podmínky a pravidla, která se budou týkat home office. Tyto předpisy budou platné pro všechny zaměstnance a mohou obsahovat pravidla pro výběr vhodných pracovních pozic nebo kontrolu plnění pracovních úkolů, dále pak pravidla pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci mimo pracoviště zaměstnavatele, pracovní dobu a podobně.

V porovnání dohod, které jsou uzavírané s jednotlivými zaměstnanci, má úprava interních předpisů tu výhodu, že má zaměstnavatel umožněno ji jednostranně změnit. Důležité ovšem je, že vnitřní předpis obecně nemůže ukládat konkrétní povinnosti zaměstnancům. Proto je vhodné sjednat povinnosti jednotlivých zaměstnanců v příslušných dohodách o home office, kde se zaměstnanec jasně zaváže k jejich plnění (BĚLOHLOUBEK, a další, 2020).

Určitě platí, že home office musí být vždy dohodnuta mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem oboustranně. Tato dohoda by měla obsahovat několik základních kritérií.

5.1 Místo, kde se vykonává práce

Pokud se smluvní strany dohodnou na práci v režimu home office, musí pečlivě zvážit, jak bude místo výkonu práce upraveno, aby to nerozporovalo s místem výkonu práce uvedeným v pracovní smlouvě, která obvykle určuje pracoviště zaměstnavatele. Pokud místo výkonu práce v home office neodpovídá místu v pracovní smlouvě, musí být uzavřen dodatek ke smlouvě a místo výkonu práce změněno. Kromě toho může místo výkonu práce souviset s požadavky na ochranu dat a osobních údajů, což může vést k definování pravidelného domácího pracoviště, na kterém bude zaměstnanec pracovat (OTEVŘEL, 2020).

5.2 Režim výkonu práce a pracovní doba

Pokud zaměstnanec požaduje po zaměstnanci, aby byl k dispozici v určitých hodinách, je potřeba tuto skutečnost zanést do dohody o home office, aby nebyl zaměstnanec vázán na § 317 Zákoníku práce, který stanovuje, že zaměstnanec si může sám rozvrhnout pracovní dobu. Pokud zaměstnavatel stanoví rozvrh pracovní doby, nelze na toto ustanovení aplikovat výjimky uvedené v § 317 Zákoníku práce.

Pokud si zaměstnanec sám rozvrhuje pracovní dobu, platí i tak omezení maximální délky pracovní doby. Zaměstnavatel nesmí uložit zaměstnanci nepřiměřené množství práce, ale obecně platí, že zaměstnanec může pracovat přesčas (OTEVŘEL, 2020).

5.3 Zvláštní pravidla odměňování

Ve specifických situacích může být vhodné stanovit speciální pravidla pro placení práce. Nezávisle na tom, zda si pracovní dobu zaměstnanec rozhoduje sám nebo mu je stanovena zaměstnavatelem, má zaměstnanec nárok na příplatek za práci přesčas nebo náhradní volno. Zaměstnavatel by měl také vyžadovat, aby zaměstnanec předem informoval o svém záměru pracovat v těchto dobách a měl nad náklady na tuto práci kontrolu (BĚLOHLOUBEK, a další, 2020).

Výjimkou je situace, kdy má zaměstnanec ve mzdě zohledněnou práci přesčas ve smyslu § 114 odst. 3 ZP. To samé platí pro jiné druhy příplatků, jako například za práci v nočních hodinách (OTEVŘEL, 2020).

5.4 Nahrazování nákladů zaměstnance

Zaměstnavatelé mají dvě možnosti, jak řešit náklady vzniklé zaměstnancům při práci z domova. Podle zákoníku práce musí být závislá práce vykonávána výhradně na náklady zaměstnavatele. První možností je hradit skutečně vynaložené náklady, což je však velmi administrativně náročné. Druhou variantou je hradit náklady v přiměřené paušální výši, ale tato výše musí odpovídat reálným nákladům, aby se předešlo nepříjemnostem se správcem daně, správou sociálního zabezpečení nebo zaměstnanci (BĚLOHLOUBEK, a další, 2020).

6 Work-life balance

V posledních dvou desetiletích se stále více diskutuje o rovnováze mezi prací a rodinným životem a také mezi pracovním a soukromým životem. To se stalo významným tématem z několika důvodů. Demografické a sociální změny, jako je vstup žen do pracovního trhu a rostoucí počet pracujících matek, vedou k potřebě nalézt správnou rovnováhu. Technologický pokrok dává zaměstnavatelům možnost zasahovat do rodinného a osobního života svých zaměstnanců pomocí mobilních telefonů, e-mailu a faxu. Konkurence na globálním trhu rovněž zvyšuje tlak na organizace i zaměstnance, aby byli co nejflexibilnější a dokázali se rychle přizpůsobit změnám. V důsledku toho mnoho zaměstnanců pracuje dlouhé hodiny, což může být způsobeno mnoha faktory, jako jsou organizační změny, zatížení elektronickou poštou, nejistota zaměstnání a kultura dlouhé pracovní doby (JONES, 2006).

Lockwood (2003) píše o tom, že význam rovnováhy mezi prací a soukromým životem má různé charakteristiky pro různé lidi a skupiny a často závisí na kontextu a na pohledu mluvčího. Existuje mnoho definic tohoto pojmu, které se mohou překrývat nebo se nadále vyvíjet.

Dle Delecta (2011) se rovnováha mezi prací a soukromým životem definuje jako individuální schopnost plnit pracovní, rodinné a další mimopracovní povinnosti a aktivity. Ve své studii popisuje, jak různorodě různí vědci definují rovnováhu mezi prací a soukromým životem. (Toward reducing some critical gaps in work-family research, 2002) ji definuje jako spokojenost a dobré fungování v práci i doma s minimem konfliktů rolí. (Opportunities to work at home in the context of work-life balance., 2002) definuje rovnováhu mezi prací a soukromým životem jako vztah mezi institucionálním a pracovním životem a kulturními časy a prostory práce a mimopracovního života v rámci pracovního a mimopracovního života. Vědci definovali životní rovnováhu jako naplnění uspokojivě požadavků ve třech základních oblastech, kterými jsou práce, rodina a soukromí.

Dle Lockwooda (2003) rovnováha mezi pracovním a soukromým životem (Work-life balance) znamená hledání a udržování harmonie mezi pracovními povinnostmi a osobními závazky. Jedná se o výzvu, kterou řeší téměř každý, přičemž nedostatek času a podpory mohou vést k pocitu nedostatku rovnováhy. Definice tohoto pojmu však závisí na úhlu pohledu jednotlivce. Zaměstnavatelé se snaží vytvářet podpůrné prostředí pro své zaměstnance, například pomocí benefitů vstřícných k rodině, programů zaměřených na pracovní a soukromý život a iniciativ týkajících se pracovního a soukromého života.

Ačkoliv Work-life balance má symbolizovat rovnováhu mezi soukromým životem a prací, Clutterbuck (2003) mluví tom, že slovní spojení "Work-Life balance" má nejednoznačný význam, protože neexistuje jasná hranice mezi tím, co je práce a co je soukromý život. Práce může být povinností, ale také zdrojem radosti a naplnění. Když mluvíme o rovnováze mezi prací a soukromým životem, obvykle se jedná o rozdíl mezi časem a energií, které věnujeme práci za odměnu, a časem a energií, které věnujeme sobě a svým vztahům. Nicméně, život zahrnuje mnohem víc než jen práci a soukromý život, zahrnuje možnosti učit se, experimentovat, navazovat vztahy a věnovat se smysluplným činnostem. Rovnováha mezi prací a soukromým životem předpokládá určitou přiměřenost, ale může být vnímána odlišně každým jednotlivcem. Skutečná nerovnováha mezi prací a soukromým životem nastává, pokud existuje negativní dopad, ale důležité je, jak si jednotlivci s těmito konflikty dokážou poradit.

Junová (2011) ve svém díle mluví o pohledu na Work-Life balance poměrně kriticky, kdy tvrdí, že vidí práci jako součást života a nechápe, proč hledat rovnováhu mezi tím, co život zahrnuje. Považuje termín work-life balance za nesmyslný, i když je hojně používaný a ustálený. Ve spojení s tím mluví o terminologii, která je s problematikou work-life balance úzce spjata. Mluví o pojmech jako je sladění rodinného a pracovního života, sladování osobního, rodinného a pracovního života, harmonizace osobního a pracovního života a work-life integration.

6.1 Sladění rodinného a pracovního života

Sladění pracovního a rodinného života se stává v moderní společnosti stále důležitějším tématem, protože lidé chtějí dosáhnout rovnováhy mezi pracovními povinnostmi a osobním životem. Existuje několik přístupů k řešení této problematiky, jako je harmonizace osobního a pracovního života nebo work-life integration. Sladění rodinného a pracovního života je důležité pro celkovou kvalitu života jednotlivce a jeho rodiny. Nicméně, stále existuje mnoho překážek, které brání dosažení této rovnováhy, například vysoké pracovní nároky a nedostatek času. Pro úspěšné sladění rodinného a pracovního života je nutné celkové přístupy, které zahrnují podporu od zaměstnavatelů a vlád, a také individuální úsilí jednotlivců (CONDITIONS, 2013).

6.2 Sladování osobního, rodinného a pracovního života

Sladování pracovních povinností, rodinného života a osobních zájmů je klíčovým konceptem v moderní společnosti, kde se kladou vysoké nároky na pracovní výkon a současně se uznává důležitost osobního a rodinného života. Tento přístup se v posledních letech stává stále důležitějším a zahrnuje úsilí o dosažení rovnováhy mezi těmito třemi oblastmi. Nicméně, pro mnoho lidí může být náročné takovou rovnováhu dosáhnout, protože existuje mnoho překážek, které jim brání. Proto je důležité, aby jednotlivci, zaměstnavatelé a vlády spolupracovali na podpoře této problematiky a vytvořili lepší podmínky pro život lidí. To může zahrnovat například flexibilní pracovní podmínky, podporu pro rodiny s dětmi a poskytování služeb, které usnadní a zjednoduší každodenní život (JUNOVÁ, 2011).

6.3 Harmonizace osobního a pracovního života

Harmonizace pracovního a osobního života zahrnuje nalezení rovnováhy mezi pracovními povinnostmi a soukromým životem jednotlivce. V dnešní době má tento koncept stále větší význam, protože se stále více lidí snaží sjednotit tyto dvě oblasti svého života. Podle výzkumu může gender ovlivnit přístup k harmonizaci pracovního a osobního života, což znamená, že muži a ženy mohou mít odlišné postupy při snaze o vyvážení těchto dvou oblastí. Rodinná politika a pracovní podmínky jsou dalšími důležitými faktory, které ovlivňují harmonizaci pracovního a osobního života. Je tedy nutné, aby jednotlivci, zaměstnavatelé a vlády spolupracovali na podpoře této problematiky a vytvořili tak lepší podmínky pro život lidí (JUNOVÁ, 2011).

6.4 Work-life integration

Work-life integration (integrace pracovního a osobního života) je koncept, který se stal stále populárnějším v posledních letech. Nahrazuje tradiční koncept work-life balance (rovnováha mezi pracovním a osobním životem) a zdůrazňuje, že pracovní a osobní život jsou nerozlučně propojeny. Hlavním cílem této koncepce je umožnit lidem řídit svůj pracovní i osobní život tak, aby byli efektivní a spokojení.

Jak uvádějí Kossek a Thompson (2016), klíčem k úspěšnému implementování konceptu work-life integration je umožnit zaměstnancům řídit svůj pracovní i osobní život bez ohledu na to, kde a kdy pracují. K tomu je důležité, aby zaměstnavatelé byli ochotni přizpůsobit se potřebám svých zaměstnanců a umožnili jim organizovat si svůj pracovní i osobní život tak, aby byli neefektivnější.

Aby podpořili tento nový přístup, mohou zaměstnavatelé využít různé strategie, jako jsou například pružné pracovní doby, home office nebo další benefity. Důležité je, aby byly tyto strategie přizpůsobeny potřebám konkrétních zaměstnanců a aby zaměstnavatelé projeвили ochotu a flexibilitu vůči novým požadavkům na pracovní podmínky.

Výhody konceptu work-life integration jsou mnohostranné. Zlepšuje to nejen pracovní výkon, ale také zvyšuje spokojenost zaměstnanců, což má přímý vliv na snižování fluktuace zaměstnanců

a nákladů na nábor nových lidí. Kromě toho je tato koncepce také důležitá pro rovnováhu mezi pracovním a osobním životem a může tak přispět k lepšímu (JUNOVÁ, 2011).

7 BOZP

BOZP neboli ochrana zdraví při práci je soubor opatření, která při správné aplikaci nebo realizaci vytvoří podmínky k tomu, aby se pravděpodobnost ohrožení nebo poškození lidského zdraví snížila na minimum (NEUGEBAUER, 2018).

Opatření, která jsou zaměřena na minimalizaci nebezpečí, mohou být různé povahy, hlavními jsou opatření technické povahy, technologické, právní, organizační nebo administrativní. Technologická opatření se zaměřují na využívání moderních technologií a materiálů pro snížení nebezpečí při práci. Technická opatření se zaměřují na vylepšování technického vybavení pracovišť, příkladem může být technologie napomáhající prevenci vzniku požáru. Právní opatření poté spočívají v dodržování zákonů a předpisů, které se týkají BOZP, například pravidla pro ochranu proti hluku. Organizační opatření se týkají organizace práce a pracovních procesů s cílem snižování rizika úrazu či nehody.

Pro BOZP je důležitým zákon číslo 262/2006 Sb., známý zjednodušeně jako zákoník práce. Pro oblast BOZP je tak důležitý, protože stanovuje základní požadavky na vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Dalším klíčovým předpisem pro oblast bezpečnosti práce je zákon číslo 309/2006 Sb. o zajištění dalších podmínek BOZP, ovšem toto jsou pouze ty hlavní. V současné době bez zahrnutí norem existuje přibližně 104 zákonů a vyhlášek na tuto tematiku, toto číslo nezahrnuje normy (ŠIMEK, 2015).

Zákon udává zaměstnavateli specifické povinnosti z oblasti BOZP, kterými je nucen se řídit. O těchto právech a povinnostech zaměstnance se hovoří v zákoníku práce.

Zaměstnavatel má povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví nejen pro své zaměstnance, ale i pro všechny ostatní osoby, které se s jeho vědomím zdržují na pracovišti. Musí nést náklady spojené s tímto zabezpečením a nesmí je přenášet na zaměstnance. Zaměstnavatel musí zajistit pracovní podmínky, které umožňují bezpečné plnění pracovních úkolů a musí přijímat opatření proti závadám, které by mohly ohrozit zdraví nebo majetek. Musí poskytovat zaměstnancům pravidelnou zdravotní péči, informovat je o zdravotních rizicích a zajistit ochranné pracovní pomůcky. Zaměstnavatelé musí být odborně způsobilí v hodnocení a prevenci rizik nebo zaměstnat bezpečnostního technika. Zákaz kouření na pracovišti je povinný a zaměstnavatel nesmí volit takové způsoby odměňování zaměstnanců, které by mohly ohrozit jejich bezpečnost a zdraví (TOMŠEJ, 2021).

7.1 BOZP a home office

Při práci z domova je ovšem složité zajistit bezpečnost a ochranu zdraví pracovníka, protože zaměstnavatel nezná prostředí, kde pracovník pracuje, a nemůže posoudit rizika. Pokud se pracovník zraní, je to považováno za pracovní úraz a zaměstnavatel je v této situaci částečně kryt pojištěním. Nicméně mnoho zaměstnavatelů má obavy z rizik spojených s prací z domova a obvykle nekontrolují pracovní prostředí u zaměstnanců. Aby se minimalizovala rizika, doporučuje se, aby zaměstnavatelé a zaměstnanci měli dohodu o tom, kde bude pracovník pracovat, aby zaměstnanci absolvovali školení týkající se BOZP pro pracovní místa v domácnosti a aby byli zavázáni dodržovat bezpečnostní opatření a pokyny (TOMŠEJ, 2021).

Tomšej (2021) dále píše, že v zákoně není specifikováno ani žádné speciální pravidlo pro oblast BOZP při aplikaci home office a tyto povinnosti tak zůstávají na zaměstnavateli, který je povinen řádně školit své zaměstnance v oblasti rizik a požadovat od nich znalost daných informací. To platí i v případě práce z domova, kde může zaměstnavateli vzniknout odpovědnost za případné pracovní úrazy či nemoci z povolání.

Proto by v pracovní smlouvě měly být uvedeny podmínky jako např. doba, kdy zaměstnanec nesmí pracovat, povinnost dodržovat bezpečnostní přestávky a umožnění zaměstnavateli kontroly místa, kde zaměstnanec pracuje z domova. To je důležité pro zajištění bezpečnosti a právního souladu.

Povolení zaměstnavatele k přístupu k místu práce je nezbytné k určení příčin případného pracovního úrazu, k němuž by mohlo dojít při práci z domova (HLAVÁČKOVÁ, 2014).

Povolení zaměstnavatele k přístupu k místu práce je nutné mít ve smlouvě kvůli právu pracovníků na nedotknutelnost obydlí. Toto právo je garantováno ústavním článkem 10 Listiny základních práv a svobod. Z toho důvodu je nezbytné, aby zaměstnavatel vytvořil bod o nutnosti přístupu do obydlí v souladu s tímto právem. To znamená, že musíte být schopni doložit, že váš přístup do soukromého obydlí zaměstnance je nezbytný a že jste s ním předem dohodnuti.

Pro BOZP z domova také připadá v úvahu vytvoření seznamu, který by byl přiložen k pracovní smlouvě a obsahoval by podmínky, které by mělo pracovní místo splňovat. Zaměstnavatel by určil tyto podmínky a zaměstnanec by seznam podepsal a současně prohlásil, že jeho pracoviště – například domácí kancelář – splňuje tyto podmínky a že bude udržovat takový stav i v budoucnu (OTEVŘEL, 2020).

Nicméně i tak zaměstnavateli zůstává povinnost nést na svých bedrech náklady související s BOZP. Pro minimalizaci rizik spojených s BOZP, je doporučeno vytvořit vnitřní předpis, který by obsahoval upozornění na rizika a povinné postupy pro provádění jednotlivých druhů práce z domova. Zaměstnanci by měli být s těmito předpisy seznámeni a zaměstnavatel by měl pravidelně jejich znalost ověřovat. Dodržování pokynů v oblasti BOZP při práci z domova by mělo být vyžadováno (OTEVŘEL, 2020).

8 Výhody a nevýhody home office

Home Office byl před začátkem koronavirové pandemie brán spíše jako bonus pro zaměstnance na specifických pozicích, kde práce z domova nenarušovala zaměstnancův běžný pracovní režim. Tudíž byl home office obecně považován za pozitivní věc. Avšak každá mince má dvě strany, proto se v této sekci dozvíme o jak pozitivních věcech o home office tak i negativních.

8.1 Vhodnost a nevhodnost profesí

V závislosti na oddělení, ve kterém zaměstnanci pracují, se mohou podmínky pro práci na dálku lišit. Největší míru autonomie mají obvykle vývojoví pracovníci, kteří se věnují výzkumu. Menší, ale stále významný prostor pro práci na dálku existuje také v odděleních přípravy výroby, jako jsou například projekce, konstrukce vývojové technologie nebo vnější podnikové aktivity, jako je prodej, servis a spolupráce se zákazníky. Avšak v oddělení výroby je prostor pro práci na dálku omezený a s výjimkou několika málo případů, tento způsob práce není možný (KUČÍREK, 2017).

V některých průmyslových odvětvích se stává využívání různých forem práce na dálku běžné, mluvíme i o velkých společnostech jako Aetna, Deloitte nebo Intel, ti mají významnou část svých zaměstnanců pracujících z domova – u Aetny téměř polovina zaměstnanců, u Deloitte a Intelu je to ještě více. Dokonce i státní správa využívá tento model práce, například 85 % kontrolorů amerického Úřadu pro patenty a ochranné známky a mnoho dalších zaměstnanců jiných úřadů uvádí, že část své práce vykonávají na dálku (FRIED, 2014).

Kučírek (2017) zmiňuje skupiny méně vhodné, jako skupiny, které mají tyto základní rysy: zvýšená potřeba sociálních kontaktů, nutnost jednat s klienty, potřeba „tvůrčího elementu“, extrémní rizikovitost.

8.1.1 Zvýšená potřeba sociálních kontaktů

Zde patří typy práce vyžadující časté osobní kontakty, jako například kontrolní a manažerské činnosti. Nicméně díky moderní technologii, jako jsou videokonference, je možné některé z těchto činností vykonávat na dálku a nahradit tak služební cesty (KUČÍREK, 2017).

8.1.2 Nutnost jednat s klienty

Určité pracovní pozice, které vyžadují přímý kontakt s klienty na konkrétním místě a v důsledku toho by měly být velmi obtížné k provozování na dálku. Toto platí pro některé profese, jako jsou recepční, pracovníci na přepážkách, nemocniční personál, pracovníci v dopravě a pohostinství. Nicméně existují některé alternativy, jako je homebanking a teleshopping, které umožňují práci na dálku i v těchto oborech (KUČÍREK, 2017).

8.1.3 Potřeba „tvůrčího elementu“

Pracovní pozice, kde pracovníci potřebují časté osobní setkávání a sdílení nápadů, aby mohli být kreativní. Toto se týká zejména členů týmů zaměřených na tvůrčí práci, kteří si musí mezi sebou intenzivně vyměňovat názory. Nedostatek osobního kontaktu by mohl brzdit jejich kreativitu. V takových případech lze využít práci na dálku například prostřednictvím služebních cest a video konferencí (KUČÍREK, 2017).

8.1.4 Extrémní rizikovitost

Při implementaci práce na dálku v některých oblastech průmyslu a služeb, jako jsou například nemocnice a chemické závody, kde by technické potíže mohly mít za následek ohrožení života, je nutné být velmi opatrný (KUČÍREK, 2017).

8.2 Výhody a nevýhody z pohledu zaměstnance

Jedním z neodmyslitelných nákladů, kterého bude zaměstnanec zbaven, ať už zcela nebo částečně je dojíždění. Fried (2014) mluví o dojíždění, jako o věci, kterou lze považovat za obrovského žrouta času, který dlouhodobě zkracuje víkendy, na které dopadají všechny domácí práce, které nejsme ochotni vykonávat po dlouhé cestě z práce domů. Své tvrzení dokonce podkládají studii, která se objevuje v časopise Slate. Jedná se o studii, kterou zveřejnili vědci z švédského Umea a má překvapivý výsledek. Páry, v nichž jeden z partnerů dojíždí do práce déle jak 45 minut, se až o 40 % více rozvádějí. Dále v posledních zhruba deseti letech vědci vypracovali řadu výzkumů, které se zabývají nevýhodami dlouhého dojíždění. Mluví se hlavně o souvislosti mezi dlouhým dojížděním a neúměrně velkými bolestmi, stresem, obezitou nebo také nespokojeností. Výzkum tedy ukazuje že se nám dojíždění nelíbí a zároveň ho považujeme za nepříjemné a stresující (LOWREY, 2011).

Dojíždění nás obecně činí méně šťastnými. Průzkum provedený v roce 2010 pro Gallup-Healthways Well-Being Index například zjistil, že 40 % zaměstnanců, kteří tráví cestou z práce domů více než 90 minut, "zažívalo po většinu předchozího dne starosti". Toto číslo klesá na 28 procent u těch, kteří dojíždějí do práce "zanedbatelných" 10 minut nebo méně. Pracovníci s velmi dlouhým dojížděním se cítí méně odpočatí a zažívají také méně "radosti".

Tento problém ovšem při aplikaci režimu home office odpadá, ať už zcela nebo částečně, pokud zaměstnanec potřebuje alespoň občas navštívit své pracoviště. Tímto na straně zaměstnance může dojít k poklesu nákladů a dle výše zmíněné studie ke zlepšení psychického i zdravotního stavu.

Ve studii ConnectSolutions se uvádí, že respondenti považují práci na dálku za finančně motivující. Třetina z nich uvádí, že by mohli ušetřit ročně až 5 240 dolarů, to je v přepočtu asi 117 890 Kč, na výdajích, jako jsou například dětská školka, doprava, obědy a čistírna (WRIGHT, 2015).

Na druhé straně ušetřené náklady za dopravu a další věci mohou být nahrazeny potřebami pro komfortní home office. Krásným příkladem může být nárůst nákladů za internet, telefon nebo také spotřebu energie, případně další nezbytné vybavení, například notebook, pokud zaměstnanec ve firmě pracuje na stolním počítači.

V takovémto případě je zaměstnavatel zodpovědný za to, aby nezatížil zaměstnance žádnými náklady, které by měl zaměstnanec vynaložit při výkonu své práce. Může však vzniknout otázka, zda může zaměstnanec souhlasit s tím, že mu zaměstnavatel neposkytne náhradu vůbec nebo v menší výši.

Zákoník práce poté hovoří jasně s odkazem na § 346c, kdy je jasně dáno, že to možné není a zaměstnanec nemá pravomoc zprostit zaměstnavatele jeho povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměny z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů, které jsou přiměřené a příslušejí zaměstnanci v souvislosti s výkonem jeho práce.

Nevýhodu pro zaměstnavatele představuje v současné době projednávaná novela zákona 262/2006 sb., která by měla pro zaměstnavatele stanovit paušální náhrada ve výši 2,80 Kč za každou započatou hodinu práce.

Obrovský benefit v oblasti home office je právě množství možností, jak si může zaměstnanec se zaměstnavatelem upravit docházku na pracoviště v kombinaci s prací z domova. Díky tomuto přístupu mohou svůj režim uzpůsobit tak, aby mohli trávit více času s rodinou, nebo věnováním se koníčkům a obecně to umožňuje zaměstnancům upravit si svůj pracovní harmonogram podle svých individuálních potřeb a zlepšit tak svou kvalitu života. Mimo jiné také odpadá negativní vliv stresu z dojíždění, kdy opožděný vlakový spoj může znamenat, že zaměstnanec například zmešká důležitou schůzku. V home office mohou zaměstnanci také pracovat v prostředí, které si sami zvolí, a tak se mohou soustředit na práci lépe (DUDOVÁ, 2008).

Flexibilita na trhu práce a současně plnění soukromých závazků byla výraznější pro rodiče, zejména pro matky, než pro osoby bez dětí. Ačkoli se rodičovství, zejména mateřství, stává jedním z významných nevýhod na trhu práce, osoby pečující o děti často vnímají flexibilní formy práce jako

výhodné, protože umožňují sladění pracovních a soukromých závazků, jako jsou například matky pracující z domova, ženy pracující jako pojišťovací agentky nebo finanční poradkyně, které vedou neúplné rodiny (DUDOVÁ, 2008).

Nicméně, existují i některé nevýhody home office. Jednou z největších nevýhod je izolace a samota. Mnoho zaměstnanců může cítit osamělost a stres z toho, že nejsou součástí týmu, a nemají možnost si promluvit s kolegy tváří v tvář. To může vést k psychologickým problémům, jako je deprese a úzkost. Další nevýhodou home office je obtížnost oddělit pracovní a osobní život, což může vést k vyššímu stresu, únavě a zdravotním problémům (Advantages and disadvantages of home working, 2018).

Přesto ve své studii Wright (2015) uvádí, že z poloviny dotázaných pracovníků na dálku také vyplývá, že by pravděpodobně zůstali ve firmě, pokud by měli možnost pracovat na dálku alespoň po určitou dobu. Mezi další přínosy práce na dálku patří vyšší osobní spokojenost, lepší rovnováha mezi pracovním a osobním životem a zlepšení zdraví. Přibližně 45 procent pracovníků na dálku více spí, 35 % cvičí častěji a 42 % se stravuje zdravěji. Téměř polovina z nich uvádí pozitivnější přístup a více než polovina se cítí méně stresovaní. Více než polovina pracovníků tráví více času se svými blízkými a uvádí, že jsou více spokojeni s prací.

Fried (2014) tvrdí, že lidé často nepracují v kanceláři, když potřebují udělat nějakou práci. V kanceláři je příliš rušno a vyrušení jsou běžná, což znemožňuje smysluplnou a tvůrčí práci. Kanceláře se staly továrnami na vyrušování, s mnoha konferenčními hovory, schůzkami a dalšími rušeními. Proto práce na dálku nabízí výhodu, že můžete být o samotě s vlastními myšlenkami a ponořit se do vlastní produktivní zóny. Tento klid a soustředění jsou klíčové pro smysluplnou, tvůrčí a důležitou práci.

Při práci na home office může zaměstnanec klidně najít místo, které odpovídá jeho stylu práce. Můžete si klidně nasadit sluchátka, aniž by ho rušili kolegové, kteří by se vám potloukali kolem stolu nebo vás rušili klepáním na rameno. Nemusí se ani obávat dalších zbytečných schůzek, jelikož jeho pracovní prostor je jen a pouze jeho a nikdo mu do něj nezasahuje (FRIED, 2014).

8.3 Výhody a nevýhody z pohledu zaměstnavatele

V dnešní době se stále více společností rozhoduje pro flexibilní pracovní podmínky, které umožňují zaměstnancům pracovat z domova, a to nejen kvůli současným okolnostem. Tento trend vede k zvýšení zájmu o efektivitu zaměstnanců na home office, což se stává důležitým tématem v oblasti řízení lidských zdrojů.

Několik nedávných studií ukázalo, že pracovníci na dálku z domova jsou obecně produktivnější než ti v kanceláři. Dle studie tito pracovníci stráví průměrně o 10 minut méně neproduktivních činností denně, pracují o jeden den v týdnu více a jsou o 47 % produktivnější (OWL LABS, 2021).

Zdá se, že lidé pracující z domova jsou v průběhu pracovního týdne více disciplinovaní, pracují více hodin a dokáží odvést více práce. Nicméně toto zjištění může na první pohled překvapit nebo být nezvyklé.

Podle výzkumu Stanfordské univerzity, který sledoval 16 000 pracovníků po dobu 9 měsíců, se produktivita při práci z domova zvýšila až o 13 %. Toto zlepšení bylo způsobeno vyšším počtem hovorů za minutu díky klidnějšímu a pohodlnějšímu pracovnímu prostředí a delším pracovním časem díky menšímu počtu přestávek a dnů nemocenské (APOLLO TECHNICAL, 2023).

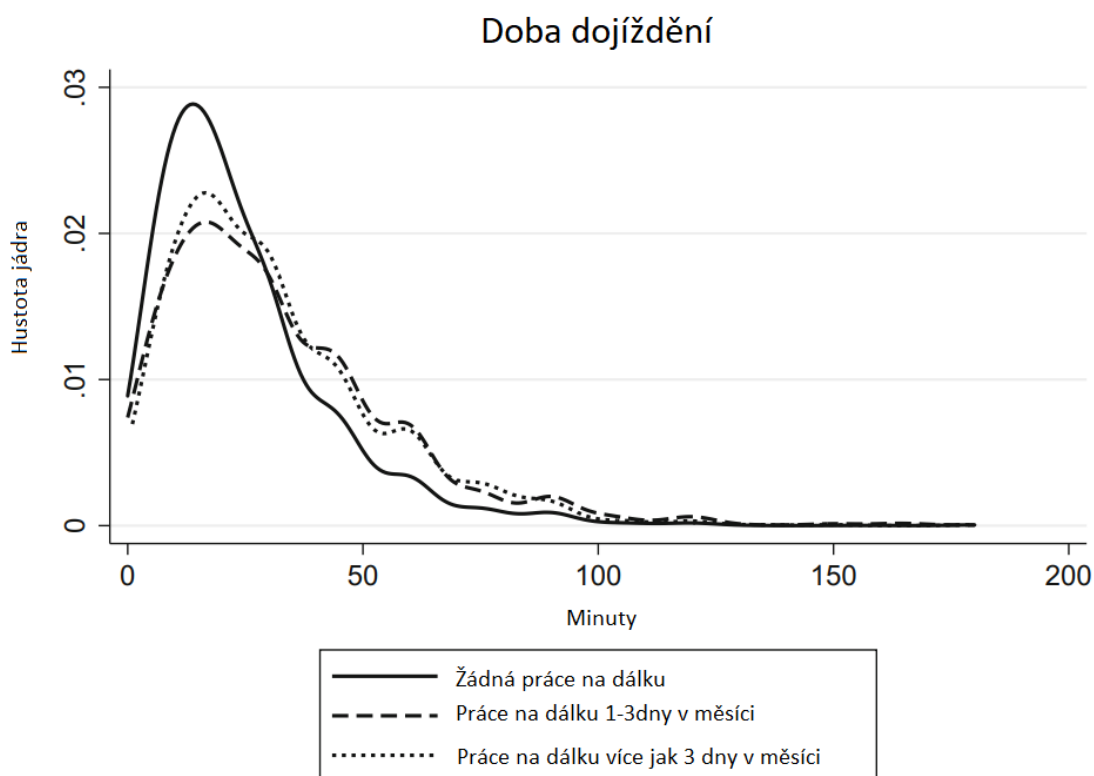
V důsledku téže studie došlo ke snížení míry fluktuace zaměstnanců o polovinu, přičemž pracovníci také vyjadřovali větší spokojenost se svou prací.

Studie společnosti ConnectSolutions ukazuje, že lidé pracující na dálku alespoň několikrát za měsíc mohou zaznamenat nárůst produktivity až o 77 %. Z výsledků průzkumu vyplývá, že 30 % z těchto lidí dokáže odvést více práce za kratší časové období a 24 % z nich může zvýšit svou produktivitu při zachování stejné pracovní doby (WRIGHT, 2015).

Mnoho manažerů se obává nedostatečné efektivity svých zaměstnanců, když pracují z domova, a často se tato obava odvíjí z nedůvěry. Nicméně, mnoho studií ukazuje, že lidé mají sklon hrát hry a surfovat na internetu i v kanceláři, což není zárukou produktivity. Kromě toho, pokud se zaměstnavatelé rozhodnou pro pracovní model home office, měli by mít důvěru ve své zaměstnance a vnímat je jako zodpovědné dospělé osoby, které se snaží pracovat efektivně i bez dohledu. Pokud je nedůvěra přítomna, může to naznačovat problém v procesu výběru zaměstnanců. Práce na dálku by neměla být používána jako způsob kontroly nad zaměstnanci a nedůvěra vůči nim by neměla být důvodem pro odmítnutí tohoto pracovního modelu (FRIED, 2014).

Zajímavé jsou také výsledky studie „Working from Home and the Willingness to Accept a Longer Commute“. Tato studie ukázala, že zaměstnanci pracující z domova jsou ochotni přijmout delší dojíždění, což může být pro zaměstnavatele výhodné při výběru nových zaměstnanců. (Working from home and the willingness to accept a longer commute, 2018)

OBRÁZEK 1-ROZLOŽENÍ DOBY DOJÍŽDĚNÍ DO ZAMĚSTNÁNÍ PODLE STATUSU PRÁCE NA DÁLKU. FUNKCE HUSTOTY JSOU ODHADOVÁNY POMOCÍ GAUSSOVA JÁDRA A ŠÍŘKY PÁSMO 5 MIN., PŘELOŽENO, ZDROJ: DE VOS, D., MEIJERS, E. A VAN HAM, M. (2018)



Další z pozitivních důvodů může být úspora nákladů na pracovní prostory. Při home office totiž zaměstnanci pracují z domova a nevyužívají pracovní prostory v sídle společnosti. Tato úspora může být značná, ovšem odvíjí se od mnoha faktorů, ať už počet zaměstnanců, náklady na nájemné a náklady na energie či například nájemné těchto prostor.

Home office přináší i výhodu v prostorové náročnosti. Pokud firma potřebuje rozšířit svou kapacitu, nemusí hned řešit hledání nových, větších prostor. Zaměstnanci mohou dál pracovat z domova a firma například může přejít na systém, kdy se zaměstnanci na jednom pracovišti střídají. Například v pondělí, středu a pátek bude u stolu zaměstnanec jedna, úterý a čtvrtek zaměstnanec 2, tím se uspoří náklady na rozšiřování prostor.

Náklady při přechodu na home office mohou klesnout i díky snížení nákladů na energie a provoz. Zaměstnanci spotřebovávají méně energie, protože nepoužívají vytápění, osvětlení

a klimatizaci v kancelářských prostorech. Firma také nemusí platit za údržbu a opravy kancelářského vybavení, jako jsou například tiskárny a podobné základní vybavení (STIPPLER, a další, 2015).

Vzhledem k těmto výhodám můžeme očekávat, že trend home office bude pokračovat i v budoucnu a že firmy budou využívat možnosti práce z domova k úspoře nákladů a zvýšení produktivity svých zaměstnanců.

9 Home office v posledních letech

9.1 Před pandemií

Podle výzkumu provedeného před pandemií mělo 54 % podniků s deseti a více zaměstnanci v České republice možnost pracovat z domova alespoň občas. Avšak možnost home office se významně liší v závislosti na velikosti společnosti – zatímco malých firem umožňovalo zaměstnancům pracovat z domova 48 %, u středních firem to bylo 74 % a u velkých podniků až 91 %.

Podle odvětví převažující ekonomické činnosti se také výrazně liší počet firem, které nabízejí home office. Nejčastěji tuto možnost nabízejí firmy z oboru informačních technologií, následované audiovizuálním sektorem (televizní a rozhlasové vysílání, vydavatelské činnosti) a cestovními agenturami a kanceláři. Naopak nejméně častá byla práce z domova ve stravování a pohostinství, maloobchodě, ubytování, stavebnictví nebo dopravě a skladování.

Vzhledem k pandemii se však situace změnila a mnoho firem, které dříve neumožňovaly home office, se k němu přiklonilo. Podle různých průzkumů a statistik se odhaduje, že v současné době pracuje z domova alespoň občas až 50 % zaměstnanců v České republice (ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2021).

9.2 Koronavirus

Koronaviry jsou jednovláknové RNA viry s korunovitým tvarem a 26 - 32 kB v genomu. Do roku 2002 byly mimo větší pozornost a přičítaly se jim mírné až středně těžké virózy respiračního charakteru. Od roku 2002 však vstoupily koronaviry do širšího povědomí, když se objevil koronavirus SARS-CoV jako příčina epidemie choroby SARS, která byla přenosná mezi zvířaty a lidmi a způsobila přes 800 úmrtí.

Další epidemie, MERS, se objevila v roce 2012 v zemích Blízkého Východu a vykazovala ještě těžší průběh a vyšší úmrtnost než SARS, avšak u nás nedosáhla takové popularity. V listopadu 2019 se objevil nový typ koronaviru, Covid-19, který zatím vykazuje nejvyšší "popularity" ze všech tří zmíněných koronavirů. Covid-19 patří do skupiny betakoronavirů a podskupiny sarbecovirů, a jeho výskyt je spojen se zvířecími nosiči jako vektory infekčnosti.

SARS-CoV byl spojen s cibetkami prodávanými na čínských tržištích, MERS-CoV s velbloudy a Covid-19 s hady nebo luskouny. Za kritický a primární zdroj jejich výskytu jsou však obvykle považováni netopýři. Všechny tři zmíněné epidemie koronavirů patří do skupiny zoonóz a reflektují problémy a rizika střetávání lidských a zvířecích populací.

Koronaviry jsou nebezpečné kvůli své infekčnosti, a pro nebezpečí, které představují v podmínkách téměř neomezeného cestovního a obchodního propojení lidí. Existují různé hypotézy o příčinách jejich výskytu, včetně souvislostí s globálními změnami klimatu. Nicméně potřeba rychlé a spolehlivé detekce Covid-19 vedla k rychlému vývoji laboratorní metody a k validaci její specifčnosti a senzitivity. Byla použita jednostupňová metoda real-time (RT) PCR (FRIEDECKÝ, 2020).

COVID-19 je virové onemocnění, které se poprvé objevilo v prosinci 2019 v městě Wu-chan v Číně. Virus způsobuje onemocnění dýchacího systému a je vysoce nakažlivý. V krátké době se rozšířil do celého světa a byla s ním spojena pandemie. COVID-19 je způsoben koronavirem SARS-CoV-2 a přenáší se kapénkovou infekcí. Symptomy se mohou lišit, od mírných příznaků až po závažné onemocnění, jako je zápal plic a smrtelný průběh.

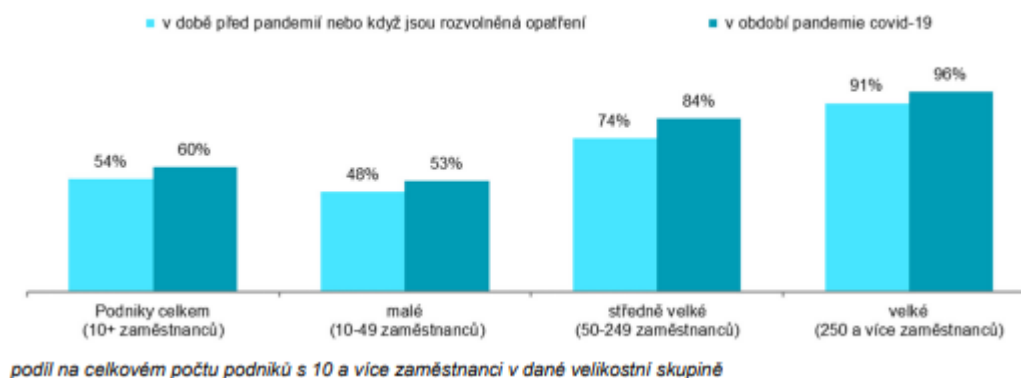
Podle Světové zdravotnické organizace (WHO) jsou nejčastějšími příznaky horečka, únava a suchý kašel. Kromě toho mohou být přítomny i další příznaky, jako jsou bolest hlavy, ztráta chuti a čichu, bolest v krku, průjem a vyrážka na kůži. Existují různé způsoby, jak se chránit před nákazou,

včetně nošení roušek, udržování sociální vzdálenosti, častého mytí rukou a omezení cestování (VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY, 2020).

Během pandemie koronaviru umožnily společnosti svým zaměstnancům ve větší míře pracovat z domova, konkrétně ze 60 %. Možnost home office se však výrazně liší v závislosti na velikosti firmy. Během mimořádných situací a vládních omezení umožnilo svým zaměstnancům pracovat z domova 96 % velkých společností s více než 250 zaměstnanci, zatímco ve středně velkých společnostech to bylo 84 % a v malých firmách s 10 až 49 zaměstnanci 53 %. Pořadí odvětví, která umožňovala práci z domova, zůstalo stejné, přičemž nejvyšší procento (téměř 90 %) možností práce na dálku během omezení způsobených koronavirem nabízelo odvětví telekomunikací. Naopak nejméně možností práce na dálku nabízelo pohostinství, maloobchod a ubytování.

Za zmínku stojí, že ačkoli mnoho společností nabízelo možnost práce z domova, pouze 12 % zaměstnanců v podnicích s 10 a více zaměstnanci skutečně pracovalo během pandemie na dálku. Nejvyšší procento zaměstnanců pracujících na dálku během pandemie bylo ve velkých podnicích s 250 a více zaměstnanci (21 %). Podle Českého statistického úřadu nejvíce využívali možnosti práce na dálku zaměstnanci v telekomunikacích (69 %), mediálním sektoru (59 %) a IT průmyslu (53 %), naopak nejnižší procento pracovníků na dálku bylo v pohostinství, textilním, kožedělném a obuvnickém průmyslu.

OBRÁZEK 2-PODNIKY S 10 A VÍCE ZAMĚSTNANCI V ČR UMOŽŇUJÍCÍ ZAMĚSTNANCŮM PRACOVAT Z DOMOVA; ZDROJ: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (2021)



9.3 Po pandemii

Vojáček (2021) ve svém článku píše, že s blížícím se koncem pandemie a uvolňováním vládních opatření se mnoho zaměstnanců vrací do kanceláří. Avšak mnoho firem již nenabízí tradiční pracovní prostředí, nýbrž se přesouvají k hybridnímu modelu, kdy zaměstnanci kombinují práci v kanceláři s prací z domova. Podle analytiků by tuto možnost mohlo využívat až 30 % zaměstnanců. Firmy také začínají více nabízet flexibilní pracovní dobu, aby vyšly vstříc potřebám zaměstnanců. Podniky hodnotí práci svých týmů na dálku pozitivně a spíše se zaměřují na to, jak nejlépe nastavit hybridní systém, aby co nejlépe fungoval.

Podle českých firem, s nimiž deník E15 hovořil, bude zájem o práci na dálku i nadále růst, protože mnoho zaměstnanců se na svá pracoviště fyzicky nevrátí ani po zrušení pandemických omezení. Například zaměstnanci České spořitelny pracovali před pandemií z domova v průměru jednou týdně, ale v době nejpřísnějších pandemických omezení pracovalo na dálku přibližně 80 % zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že produktivita práce v tomto období neklesla, očekává se, že práce na dálku bude i nadále narůstat (VOJÁČEK, 2021).

Veseláková (2022) ale tvrdí, že oproti roku 2021 se snížil počet lidí pracujících z domova o více než 10 %, přičemž v minulém roce pracovalo z domova zhruba 40 % lidí a dnes je to zhruba 28 %. Tento pokles lze přičíst k odstranění některých covidových omezení a nuceného home office. Přestože je snížení počtu lidí pracujících z domova patrné, neznamená to, že by zaměstnanci trvali na návratu do kanceláře, naopak, některé firmy se snaží nalákat zaměstnance zpět do kanceláře různými benefity.

Co se týče možností pracovat na dálku v rámci Evropy, průzkum naznačuje, že Česko se v této oblasti velmi rychle posunulo díky pandemii. Dříve bylo téma, zda zaměstnancům nabízet home office nebo ne, avšak dnes téměř všechny firmy tuto možnost nabízejí a Česko tak téměř dorovná západní Evropu v této oblasti (VESELÁKOVÁ, 2022).

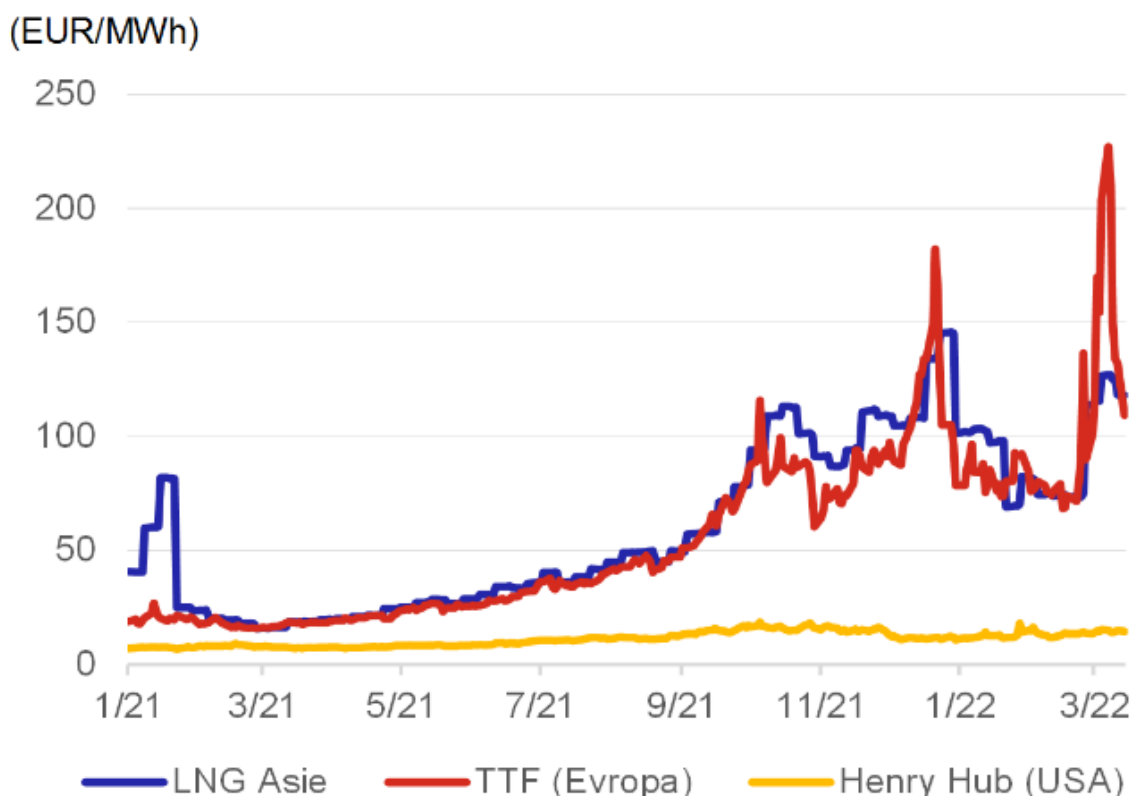
Závěrem lze říci, že počet lidí pracujících z domova se od začátku pandemie až do současnosti výrazně změnil, nicméně stále existuje zájem o tuto formu práce. Firmy se snaží vyjít vstříc potřebám svých zaměstnanců a nabízejí hybridní model, kdy se kombinuje práce v kanceláři s prací z domova, čímž se zvyšuje flexibilita práce. Podle průzkumů se Česko velmi rychle posunulo v oblasti home office a téměř všechny firmy nabízejí tuto možnost. Navzdory snížení počtu lidí pracujících z domova oproti roku 2021 se očekává, že tato forma práce bude i nadále růst.

10 Energetická krize

10.1 Ceny energií

V roce 2022 dosáhly ceny energií historického maxima, což bylo způsobeno invazí Ruska na Ukrajinu a jeho využíváním plynu jako zbraně. To vedlo k prudkému nárůstu cen plynu a elektřiny v Evropské Unii, protože cena plynu ovlivňuje přímou cenu elektřiny na vnitřním trhu Evropské Unie. Náhrada ruského plynu bude trvat dlouhou dobu, takže se očekává, že ceny energií zůstanou vysoké v nadcházejících měsících. Evropská Unie proto zavedla nařízení o intervenci v mimořádné situaci, aby pomohla nejvíce postiženým občanům a podnikům (EVROPSKÁ RADA, 2023).

OBRÁZEK 3-VÝVOJ TRŽNÍCH CEN ZEMNÍHO PLYNU OD ROKU 2021; ZDROJ HOŠEK (2022)



V grafu můžeme vidět, že na počátku roku 2022 přispěly k relativnímu uklidnění situace s cenami zemního plynu zvýšené dodávky LNG na evropský trh. Vzhledem k mírné zimě v Asii během prosince a dostatečným místním zásobám klesla poptávka a spotové ceny LNG v Asii pod evropskou úroveň. Některé spotové dodávky (zejména z USA a Kataru) by tak mohly být do konce roku 2021 přeměrovány z Asie do Evropy. Čína zároveň prodávala přebytky plynu nakoupeného v rámci svých dlouhodobých kontraktů. Poptávka po LNG se snížila také v Brazílii, kde vydatné srážky zvýšily výrobu místních vodních elektráren na úkor plynu. V lednu 2022 tak do Evropy směřovalo rekordní množství LNG. To sice vrátilo cenu plynu v Evropě pouze na úroveň z října a listopadu (která byla z historického pohledu stále extrémně vysoká), ale výkyvy cen se výrazně snížily. Situace na trhu s plynem však zůstává napjatá a horizont období, během něhož se očekává, že ceny zemního plynu zůstanou vysoké, se postupně prodlužuje (HOŠEK, 2022).

Hlavním důvodem vysokého nárůstu cen je obnova poptávky po pandemii covidu-19, avšak situace se zhoršila vlivem konfliktu mezi Ruskem a Ukrajinou a očekávaného nedostatku zemního plynu na evropském trhu. Krátkodobý trh se zemním plynem má výhodu mobility a rychlé adaptace na

aktuální tržní situaci. Předpokládá se, že tržní ceny zemního plynu se vyrovnají, což bude zjevně prospěšné díky diverzifikaci dodávek této suroviny do zemí, které jsou nejvíce závislé na plynu z Ruska, včetně České republiky.

Uklidnění na trhu se zemním plynem v Evropě však netrvalo dlouho. Invaze ruských vojenských jednotek na Ukrajinu a s ní spojené sankce západních zemí vůči Rusku a možné odvetné sankce vrhají nejistotu na bezpečnost dodávek zemního plynu z Ruska. Komplikace by mohlo způsobit také delší období chladnějšího počasí nebo výpadky obnovitelných zdrojů elektřiny. Problémem je také výhled vývoje cen plynu. Forwardové kontrakty na trhu naznačují, že ceny zemního plynu v Evropě zůstanou po delší dobu (minimálně do prvního čtvrtletí roku 2023) vysoké. Navíc se ceny v letním a zimním období příliš neliší, motivace k doplňování evropských zásobníků během léta je tak nízká. Trvalejší úleva by mohla přijít v roce 2025, kdy se očekává uvedení do provozu většího množství nových výrobních a vývozních kapacit LNG, zejména v Kataru. (HOŠEK, 2022)

10.2 Konflikt na Ukrajině

Ruská invaze na Ukrajinu začala 24. února 2022 ruským útokem na Ukrajinu a je součástí ruské vojenské intervence na Ukrajině a vyvrcholením rusko-ukrajinské krize. Jedná se o největší konflikt v Evropě od konce druhé světové války. Již od října 2021 se v tisku v kontextu sílícího napětí mezi Ruskem a Ukrajinou objevovaly zprávy o hromadění desetitisíců ruských vojáků a vojenské techniky při hranicích s Ukrajinou. Tyto vojenské manévry byly oficiálně ohlášeny, ale Rusko válku doposud nevyhlásilo.

Dne 3. prosince 2021 americký deník The Washington Post s odvoláním na americké zpravodajské služby oznámil, že Rusko shromáždilo armádu 175 000 vojáků a chystá se počátkem roku 2022 napadnout Ukrajinu. Tato zpráva byla podpořena satelitními snímky ruských základů s připravenou technikou. Rusko však tvrzení o přípravách na invazi opakovaně popíralo ještě v lednu a únoru 2022 podobná tvrzení označovalo za "hysterii", "provokace" a "dezinformace" Západu. (RUANE, 2022)

Dne 16. února 2022 ruská дума uznala nezávislost samozvaných republik v donbaské oblasti na východní Ukrajině, nazvaných Doněcká lidová republika (DNR) a Luhanská lidová republika (LNR). K 18. únoru byly zaznamenány stovky případů porušení příměří včetně explozí v separatistických územích Doněcké a Luhanské oblasti. Obě republiky poté vyhlásily evakuaci obyvatelstva a všeobecnou mobilizaci. (ČTK, 2022)

Dne 21. února ruský prezident Vladimir Putin zveřejnil téměř hodinový projev, v němž oznámil uznání nezávislosti Doněcké lidové republiky a Luhanské lidové republiky a současně zpochybnil "skutečnou státnost" Ukrajiny, kterou označil za "integrální součást naší [ruské] historie". (ČTK, 2022)

Následujícího dne Rada federace schválila použití vojenské síly v zahraničí, načež ruské jednotky vstoupily na ukrajinské území a začaly obsazovat města a oblasti na východě Ukrajiny. Rusko tvrdilo, že jeho zásah je nutný k ochraně ruského etnika v Doněcké a Luhanské oblasti a že se jedná o protiútok na agresi ze strany Ukrajiny. Ukrajinská vláda však tvrdí, že Rusko zahájilo invazi a že se jedná o útok na její suverenitu a územní integritu. (FISHER, 2022)

V následujících týdnech došlo k těžkým bojům mezi ukrajinskými a ruskými vojsky, přičemž docházelo k civilním obětem a rozsáhlým škodám na infrastruktuře. Mezinárodní společenství odsoudilo ruskou invazi a většina zemí uvalila na Rusko sankce.

Celkově lze říci, že ruská invaze na Ukrajinu představuje závažný mezinárodní konflikt, který má dopady na politickou situaci v Evropě a ve světě jako celku. Konflikt způsobil obrovské utrpení civilního obyvatelstva a ekonomické škody, které se budou projevovat ještě dlouho po skončení konfliktu.

10.3 Sankce Ruska

Světový obchod poklesl kvůli válce na Ukrajině a sankcím proti Rusku, což vedlo ke zvýšení cen potravin a energií a snížení prognózy globálního růstu Mezinárodního měnového fondu (MMF). Kristalina Georgieová, výkonná ředitelka MMF, uvedla, že sankce uvalené na Rusko kvůli jeho invazi na Ukrajinu způsobily náhlý pokles ruské ekonomiky a v letošním roce jí hrozí "hluboká recese". Hlavní ekonom Světové banky řekl, že Rusko a Bělorusko se nacházejí přímo v "oblasti platební neschopnosti" (SHALAL, 2022).

Sankce EU omezují vývoz různého zboží a technologií do Ruska, včetně vyspělých technologií, některých typů strojů a dopravních prostředků, zařízení pro energetický průmysl, luxusního zboží a zboží dvojího užití. Na druhé straně EU zakazuje dovoz surové ropy, rafinovaných ropných produktů, uhlí, některých kovů, zlata, cementu a dalších výrobků z Ruska. Společnosti z EU navíc nesmějí poskytovat některé obchodní služby, včetně účetních a auditorských služeb, daňového poradenství, poradenství v oblasti řízení podniků a vztahů s veřejností a poradenství v oblasti informačních technologií, práva a inženýrství. Sankce mají praktické důsledky, například omezují dodávky ropy do ruských rafinerií a ovlivňují závislost ruské ekonomiky na zahraničních službách (EVROPSKÁ RADA, 2023).

PRAKTICKÁ ČÁST

11 Stručný popis vybraného podniku

Podnik, který jsem si vybral pro analýzu, je významným dodavatelem plastových kompletačních dílů pro známé automobilky, jako je Škoda Auto, Toyota, Volkswagen, BMW a další. Výroba zahrnuje samotné vystříknutí dílu na vstříkolisu, jeho opracování, nalakování, montáž v některém z modulových center nebo přímo v závodě a následnou expedici k zákazníkovi.

Tento podnik byl založen ve městě Nymburk v roce 2004 jako interiérový závod na výrobu palubních desek. Od té doby změnil několikrát majitele, firma se rozrostla a z původních dvou hal se stalo pět hal včetně lakovny, na tuto změnu se váže přerušení interiérové divize a plnohodnotná změna zaměření na exteriérové díly. Mezi tyto produkty mohou patřit například plastové nárazníky, prahy a lemy kol nebo také nově páté dveře.

Závod je schopen během 24 hodin vyprodukovat až 9 000 kusů nárazníků od vystříknutí až po samotné zabalení. Toto vše je možné díky využívání unikátních technologií v oblasti štíhlé výroby a hlavně díky rozsáhlé automatizaci. Podnik se řadí mezi velké podniky dle přílohy I Nařízení Komise (ES) č. 800/2008, tedy podniky, které mají více než 250 zaměstnanců nebo jejich bilanční suma roční rozvahy přesahuje 43 milionů EUR nebo roční obrat přesahuje 50 milionů EUR. V současné době firma zaměstnává okolo 900 zaměstnanců. Avšak, pro účely této analýzy je třeba upřesnit, že se jedná o zaměstnance THP, protože operátor výroby nárazník z domova nesmontuje. V současné době se však bavíme pouze o cca 200 až 250 zaměstnancích THP, neboť některé pozice THP pro plnění náplně své práce vyžadují aktivní přístup do výroby. Tyto zaměstnance se pokusíme selektovat přímo v dotazníkovém šetření.

12 Změna v práci: Hodnocení potenciálu home office v našem podniku

Praktická část se zaměřuje na možnost využití home office ve vybraném podniku na základě šetření mezi respondenty z řad zaměstnanců, ať už takových, kteří s home office mají předchozí zkušenosti nebo takových, kteří jsou v této formě flexibilního zaměstnání úplnými nováčky. Cílem bude dodat podniku doporučení, která by mohla napomoci zvládnutí takové výzvy.

V rámci tohoto výzkumu se zaměřím na otázku ochoty zaměstnanců přejít zpět na home office s cílem ušetřit náklady pro podnik za vytápění a elektrickou energii v kancelářských prostorách. Pro tento účel budu používat kombinaci kvantitativní a kvalitativní metody sběru dat, jako jsou dotazníkové šetření a polostandardizované rozhovory se zaměstnanci.

Výsledky výzkumu budou sloužit k vytvoření doporučení pro vytvoření vhodných podmínek pro dlouhodobé úspěšné zvládnutí home office a optimalizaci nákladů pro podnik. Doufám, že tato práce přinese nový pohled na téma home office a poskytne užitečné poznatky pro další výzkum a praxi v této oblasti.

12.1 Cíl průzkumu a výzkumné otázky

Cílem průzkumu je porovnat využívání formy home office před pandemií Covid-19, porovnat to se stavem během pandemie a po pandemii, analyzovat zda jsou po své předchozí zkušenosti s home office zaměstnanci spokojeni s touto formou flexibilního pracovního režimu, jak hodnotí svou efektivitu při práci z domova, jak moc by jejich rozhodnutí o přesunu na home office ovlivnila současná energetická krize a zda by se navzdory tomuto aspektu byli ochotní opět vrátit na home office.

Pro dosažení cíle byly stanoveny tyto výzkumné otázky:

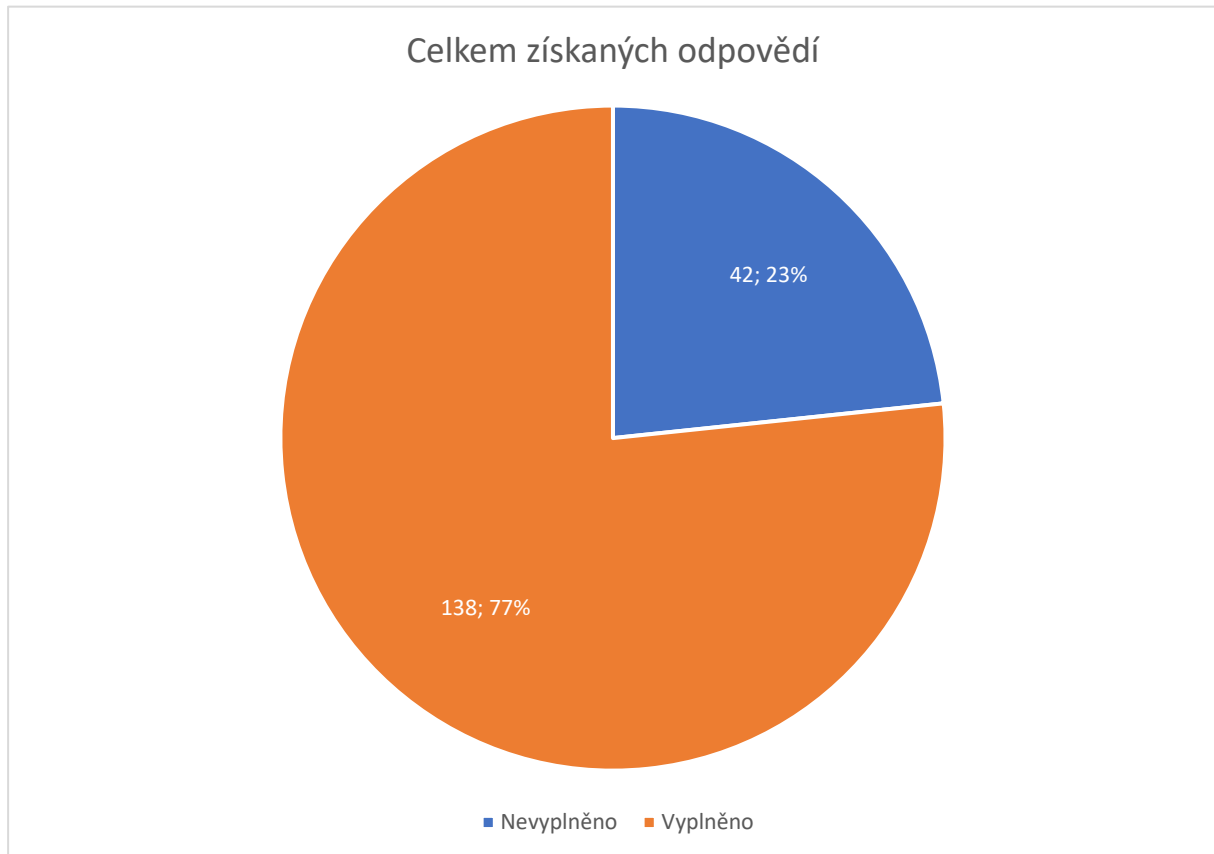
1. Jak často se home office využíval před pandemií v porovnání se stavem během pandemie a současností?
2. Kolik zaměstnanců může přejít na home office?
3. Proč někteří zaměstnanci nemohou přejít na home office?
4. Jaká varianta režimu home office by byla zaměstnanci nejschůdnější?
5. Jak zaměstnanci vnímají svou efektivitu na home office?
6. Jak moc rozhodování zaměstnanců o přechodu na home office ovlivňuje energetická krize?

12.2 Dotazníkové šetření

Sběr dat byl proveden prostřednictvím online dotazníku mezi 180 lidmi, z čehož 138 lidí dotazník vyplnilo. Okruh dotazovaných byl zaměřen na zaměstnance zvolené společnosti, jednalo se o muže, ženy a případně i jiná pohlaví od 18 let věku. Dotazník byl zcela anonymní a použita byla kvantitativní metoda. Šíření dotazníku probíhalo prostřednictvím odkazu na Google Forms, který byl zaslán firemním mailem nebo případně za pomoci aplikace Whats App. První dvě otázky se týkaly identifikace respondentů, konkrétně pohlaví a věku. Následující otázky se věnovaly tomu, zda zaměstnanci mají nějaké předchozí zkušenosti z minulosti s prací z domova, pokud ano jak vnímají tuto formu práce a zda by jejich návrat na home office nějak ovlivnila současná energetická krize, kdy ceny za energie rostou nezvykle vysokým tempem a souběžně s nimi i míra inflace.

Dotazník lze rozdělit na dvě části, první část se týká primárně respondentů a druhá část se zase naopak točí kolem home office a jejich zkušenostech s home office a pohledu na současnou situaci a možný přechod na home office.

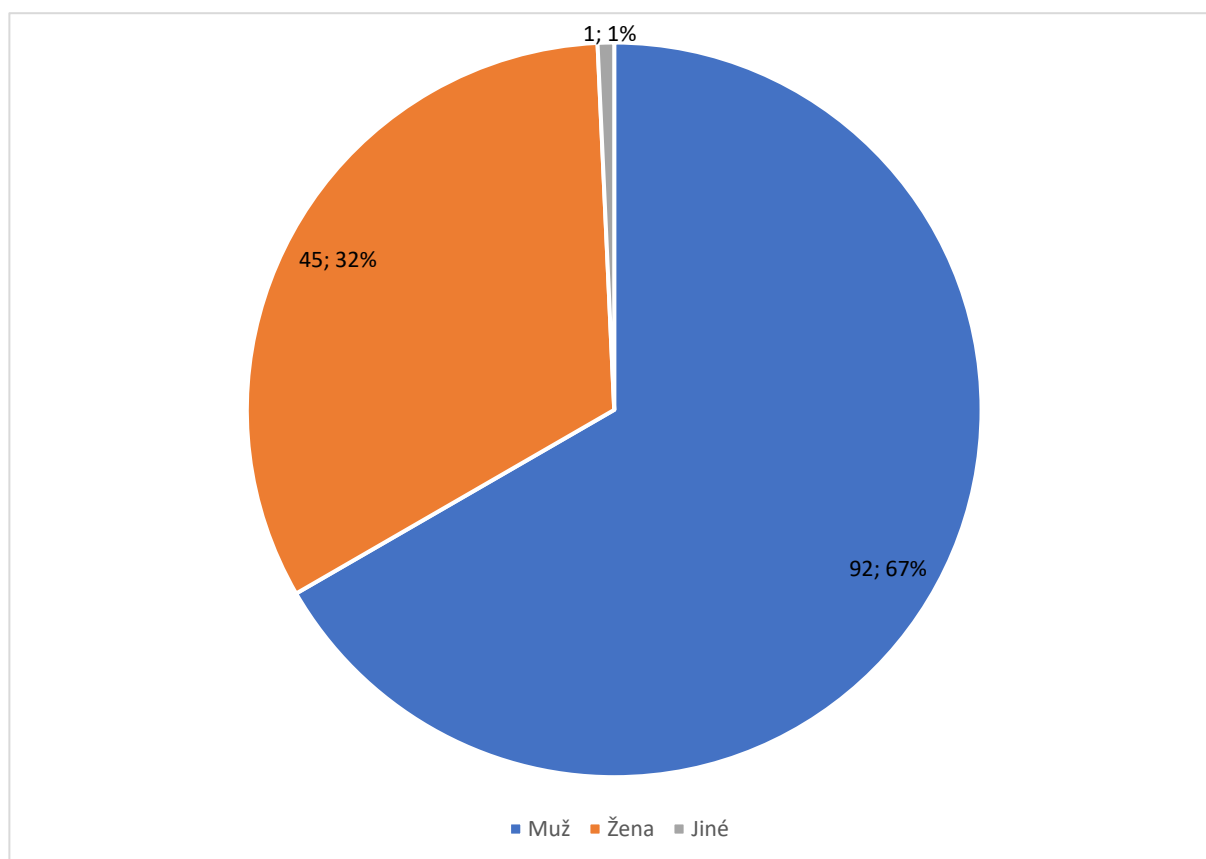
GRAF 1-POČET CELKEM ZÍSKANÝCH ODPOVĚDÍ V POROVNÁNÍ S POČTEM OSLOVENÝCH; ZDROJ: VLASTNÍ DATA



Otázka č. 1: Jaké je Vaše pohlaví?

Na otázku číslo 1 nám poukazuje graf číslo 2, ve kterém můžeme procentuálně vidět jaké je složení respondentů podle jejich pohlaví, kdy respondenti dostali v dotazníku na výběr ze tří možností. Dle tohoto výstupu máme mezi respondenty 92 mužů, 45 žen a jedno jiné pohlaví. Procentuálně tedy máme více mužů s 67 %, druhé ženy s 32 % a poslední kategorii jiné s 1 %.

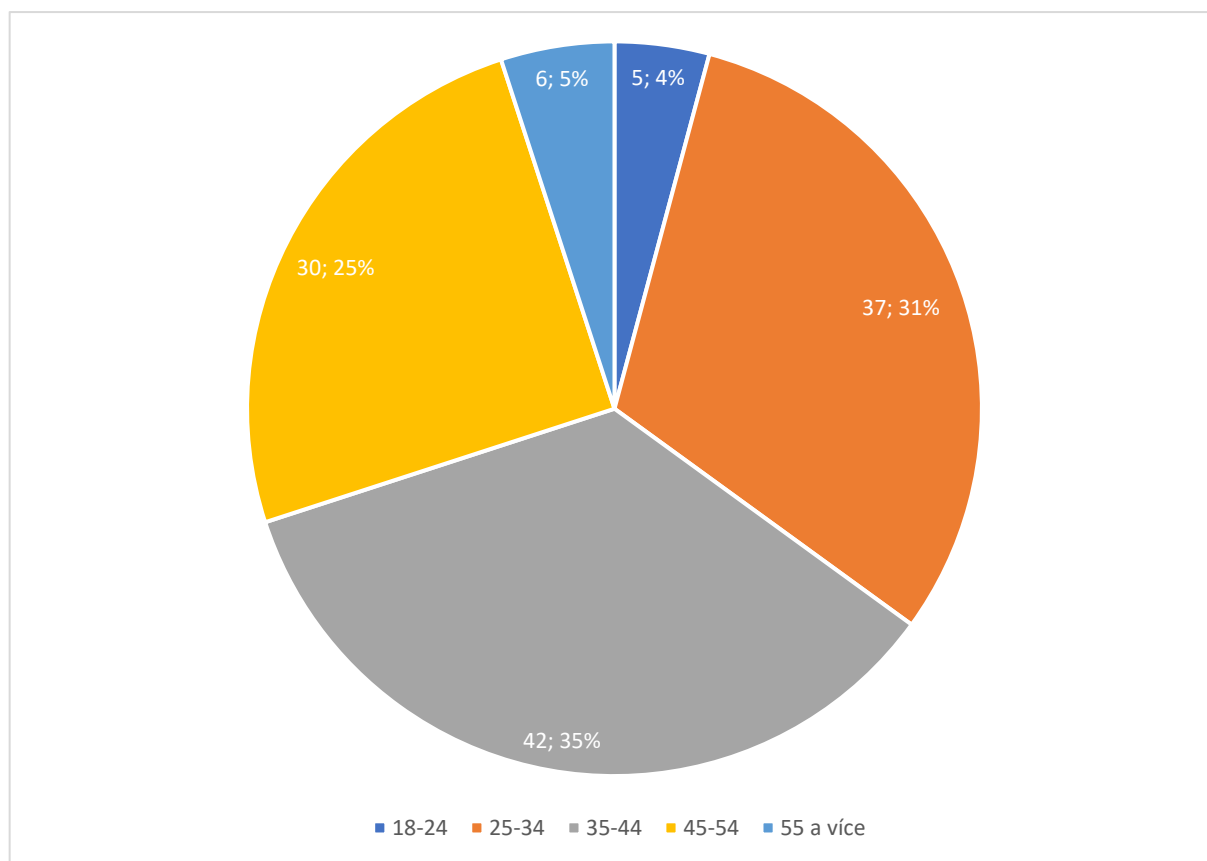
GRAF 2-POHLAVÍ RESPONDENTŮ; ZDROJ: VLASTNÍ DATA



Otázka č. 2: Jaký je Váš věk?

Otázka číslo 2 nám poté umožňuje nahlédnout do věkové struktury našich respondentů. Věkové skupiny najdeme zpracované v grafu číslo 3, kde můžeme vidět, že největší skupinou respondentů, byli zaměstnanci ve věkovém rozmezí třiceti pěti až čtyřiceti čtyř let, se zastoupením 35 %. O něco méně, rovných 31 % s 37 dosaženými odpověďmi tvoří věková skupina zahrnující pracovníky ve věku od pětadvaceti let do čtyřiatřiceti. Naopak nejméně odpovědí tvoří odpovědi od zaměstnanců mladších dvaceti čtyř let a starších 55 let, obě skupiny mají dohromady podíl pouhých 10 % z celkového počtu respondentů.

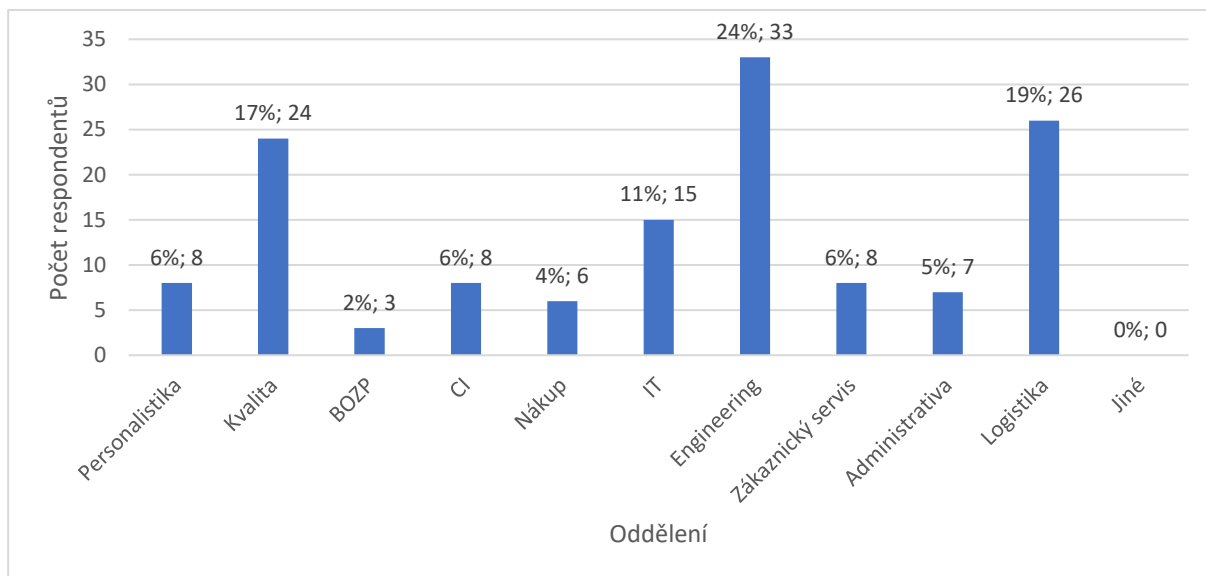
GRAF 3-VĚKOVÉ ROZPĚTÍ RESPONDENTŮ; ZDROJ: VLASTNÍ DATA



Otázka č. 3: Na jaké pozici pracujete?

Na otázku číslo 3 nám odpovídá graf 4, který ukazuje na pozici, kterou v daném podniku respondent vykonává. Respondentům bylo umožněno vybrat si z obecného výpisu pracovních pozic. Graf číslo 4 reprezentuje pomocí relativní četnosti odvětví, ve kterých respondenti ve firmě pracují. Tato data mohou být ovlivněna známostmi, protože na oddělení Engineeringu pracuji poslední 3 roky, tudíž pro mě bylo jednoduché přimět respondenty, kterým byl dotazník zaslán, aby odpověděli. Nejvíce zastoupeným oddělením je tedy Engineering s 24 %, poté je logistika s 19 % a 26 respondentů, s 17 % a 24 respondenty je kvalita, za IT se podařilo získat 15 respondentů, což tvoří 11 %, CI, zákaznický servis a personalistika jsou zastoupeny stejně v počtu 6 % a 8 respondentů odpověď méně má poté administrativní se 7 odpověďmi a 5 % z celkového počtu respondentů, oddělení nákupu má 6 respondentů, 4 % a BOZP oddělení má pouhé 3 odpovědi, což ovšem zastupuje účast 100 % oddělení, byť v tomto celku to představuje pouhá 2 %. Odpovědi „jiné“ nikdo z respondentů nevyužil.

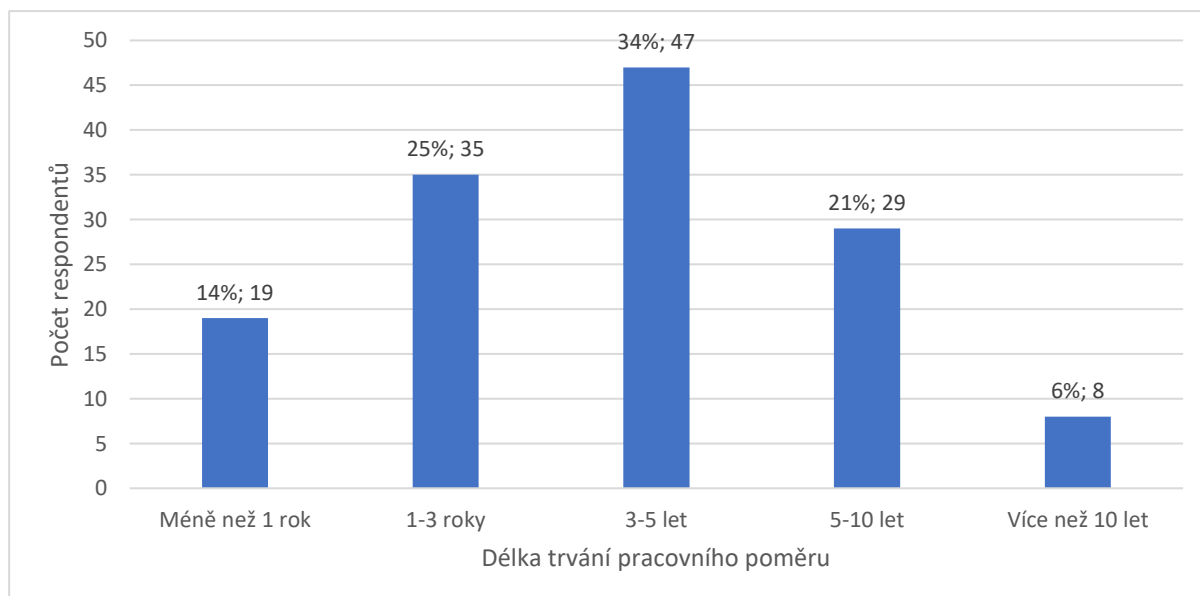
GRAF 4-ROZDĚLENÍ RESPONDENTŮ DLE PRACOVNÍ POZICE; ZDROJ: VLASTNÍ DATA



Otázka č. 4: Jak dlouho ve firmě pracujete?

Graf číslo 5 se týká doby, po kterou trvá zaměstnancův pracovní poměr s vybranou firmou za využití relativní četnosti. Z grafu zjišťujeme, že nejvíce respondentů, konkrétně 34 % je ve firmě v rozmezí 3 - 5 let, což je skupina zaměstnanců, která zažila pandemii Koronaviru a předpokládá se, že bude mít s home office největší zkušenost. Druhou nejčetnější skupinou jsou zaměstnanci s 1 až 3 lety pracovních zkušeností, tato skupina tvoří 25 % již nemusí nutně mít zkušenost s home office, stejně jako skupina pracovníků, kteří zvolili možnost méně než jeden rok, která tvoří 14 % z respondentů. Skupina respondentů, která zvolila možnost 5–10 let je zastoupena v počtu 29 s 21 % z celkového počtu respondentů. Více než 10 let tvoří velmi malá skupina 6 % respondentů.

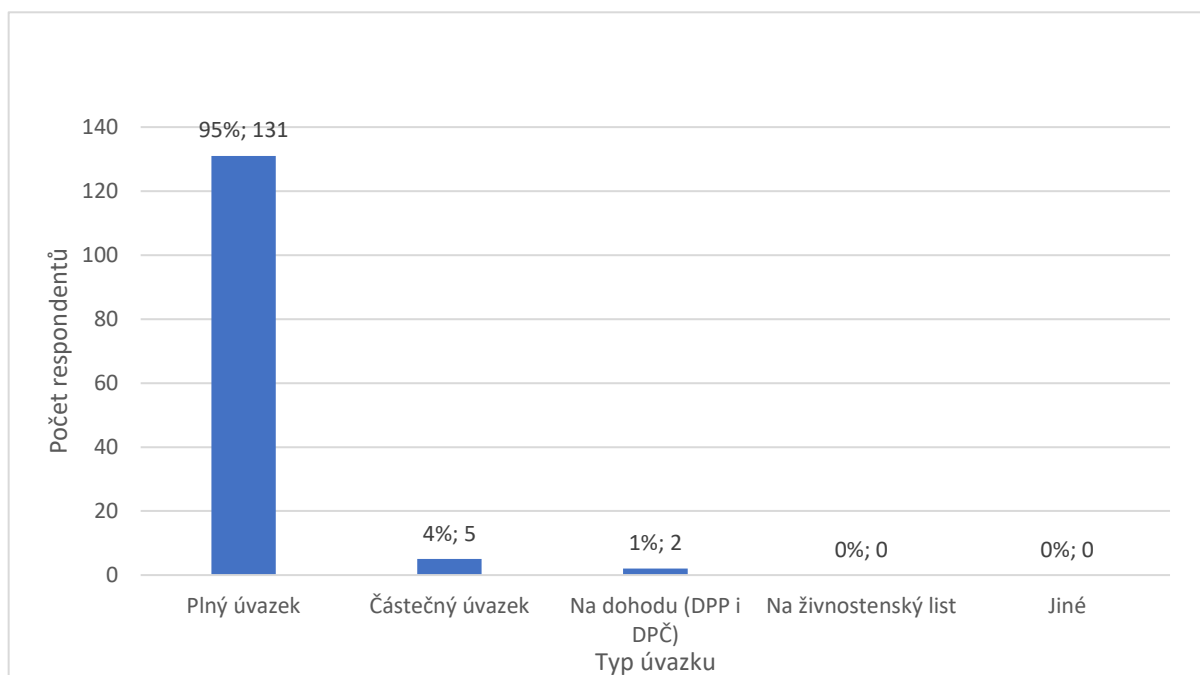
GRAF 5-DĚLKA TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE FIRMĚ; ZDROJ: VLASTNÍ DATA



Otázka č. 5: Na jaký pracovní úvazek pracujete?

Otázka číslo 5 nám rozděluje respondenty dle typu jejich pracovního úvazku. Respondenti měli na výběr z pěti možností, ale variantu živnostenského listu ne zvolil nikdo, obdobně jako možnost jiné. Nejvíce respondentů pracuje na plný úvazek a to 131 respondentů, kteří tvoří 95 % odpovědí, jak nám ukazuje graf 5. Druhou skupinou respondentů byla skupina, která zvolila částečný úvazek. Jedná se konkrétně o 5 respondentů. Poslední skupinou jsou takzvaní dohodáři, tedy osoby zaměstnané na DPP i DPČ, tato skupina se skládá ze 2 respondentů a představuje 1 %.

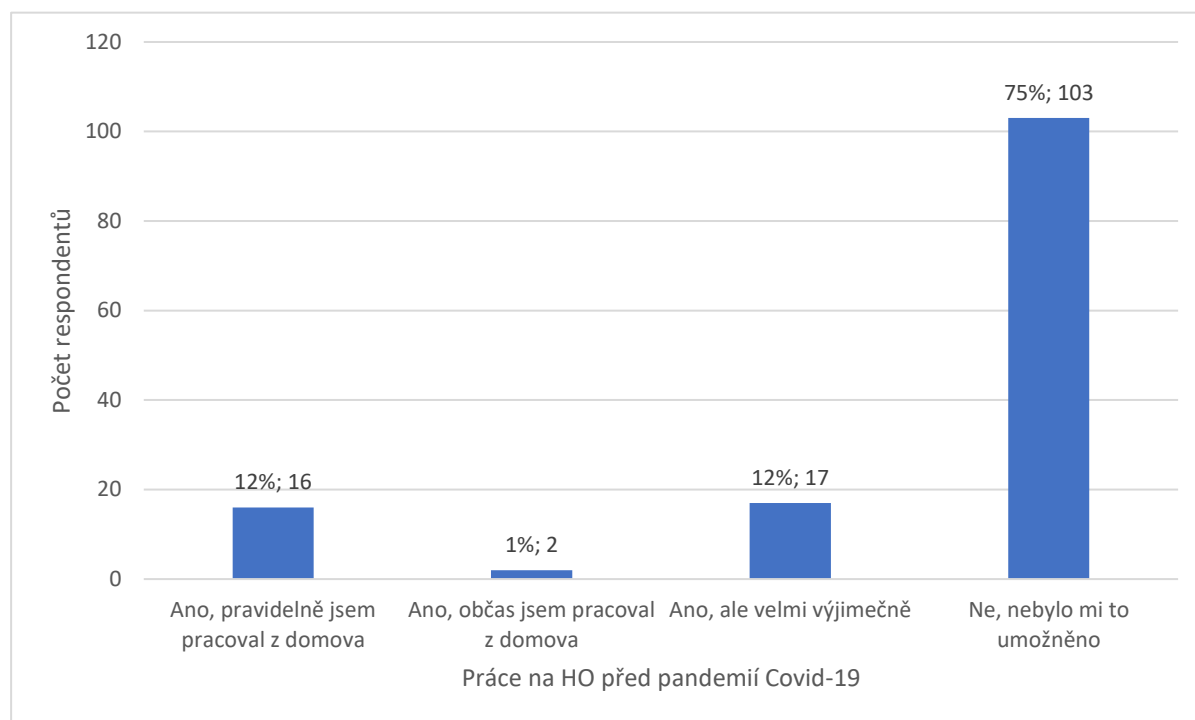
GRAF 6-PRACOVNÍ ÚVAZEK, ZDROJ: VLASTNÍ DATA



Otázka č. 6: Bylo Vám umožněno pracovat před pandemií Covid-19 na home office?

Při této otázce dostali respondenti na výběr z více možností ano, konkrétně ze 3, kdy každá symbolizovala úroveň, na jaké jim bylo umožněno využívat home office před pandemií Covid-19. Z výsledku, který je popsán v grafu 6 vyplývá, že před pandemií pouze malé procento respondentů pravidelně nebo občas pracovalo z domova. Většina respondentů (103) uvedla, že jim nebyla umožněna práce na home office. Tento výsledek může být důsledkem převládající kultury tradiční kancelářské práce, která v minulosti neumožňovala pracovat z domova.

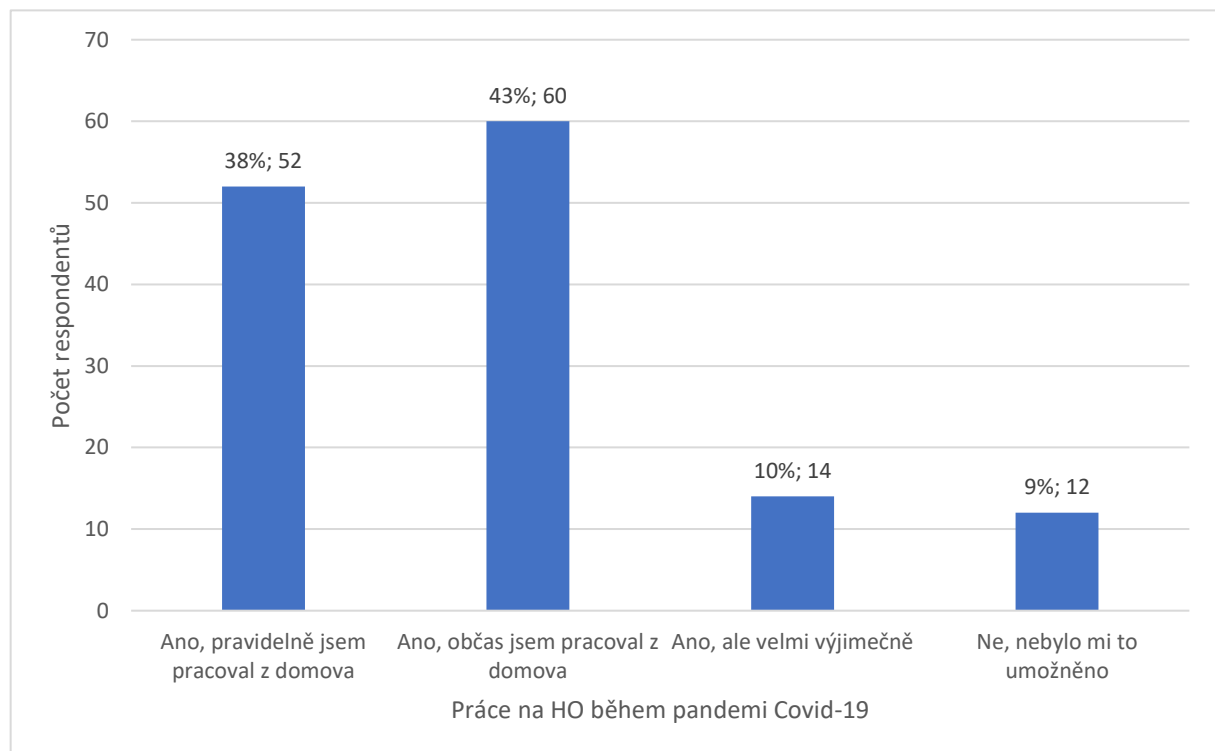
GRAF 7-PRÁCE NA HO PŘED PANDEMIÍ COVID-19; ZDROJ: VLASTNÍ DATA



Otázka č. 7: Bylo Vám umožněno pracovat během pandemie Covid-19 na home office?

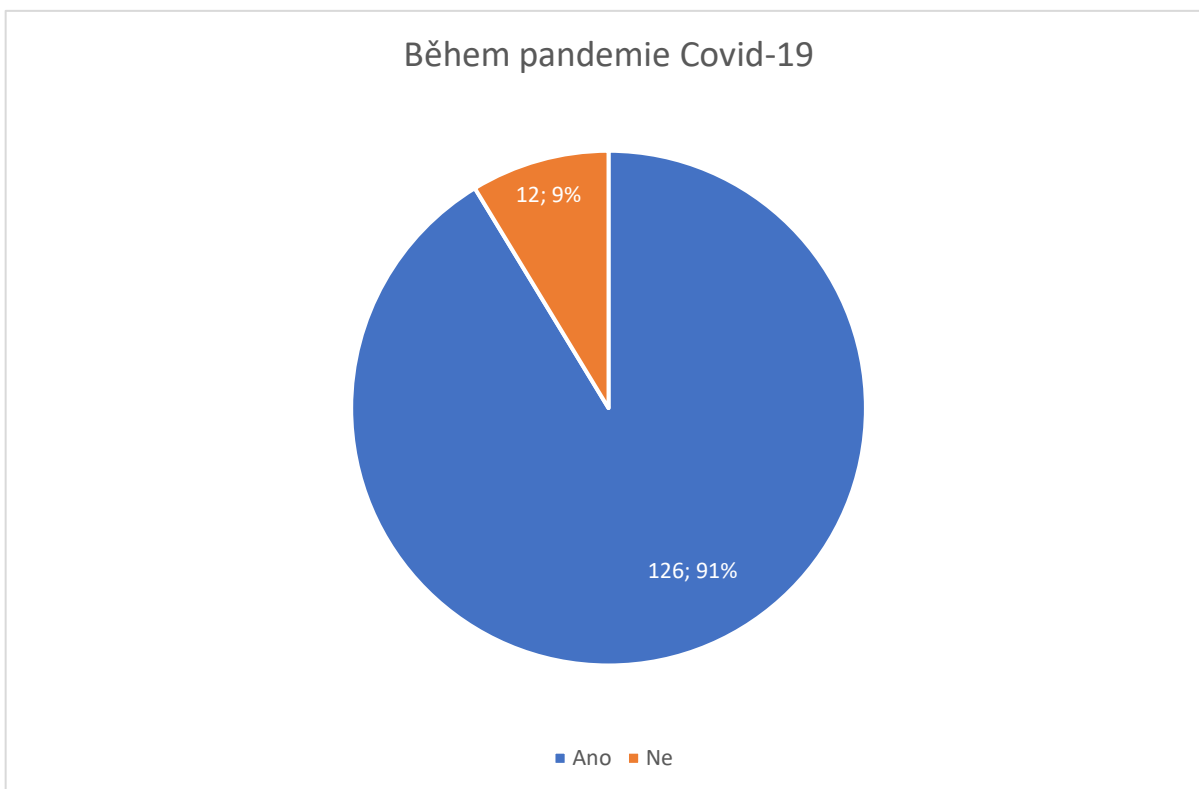
Tato otázka nám ukazuje změnu, jakou si prošla firemní kultura, kdy ze 103 respondentů, kteří neměli umožněno využívání home office nám toto číslo náhle opadlo pouze na 12. Z výsledků, které můžeme vidět v grafu 8 vyplývá, že většina respondentů, až 80 %, měla možnost pracovat z domova během pandemie Covid-19. Z toho 29 % respondentů pracovalo z domova pravidelně, 41 % pracovalo z domova občas a 10 % pracovalo z domova velmi výjimečně. Zbývajících 20 % respondentů však nemělo možnost pracovat z domova vůbec. Celkově lze tedy říci, že práce z domova byla během pandemie Covid-19 poměrně běžná, ale stále nebyla možná pro všechny pracovní pozice a pro všechny zaměstnance.

GRAF 8 -PRÁCE NA HO BĚHEM PANDEMIE COVID-19; ZDROJ: VLASTNÍ DATA

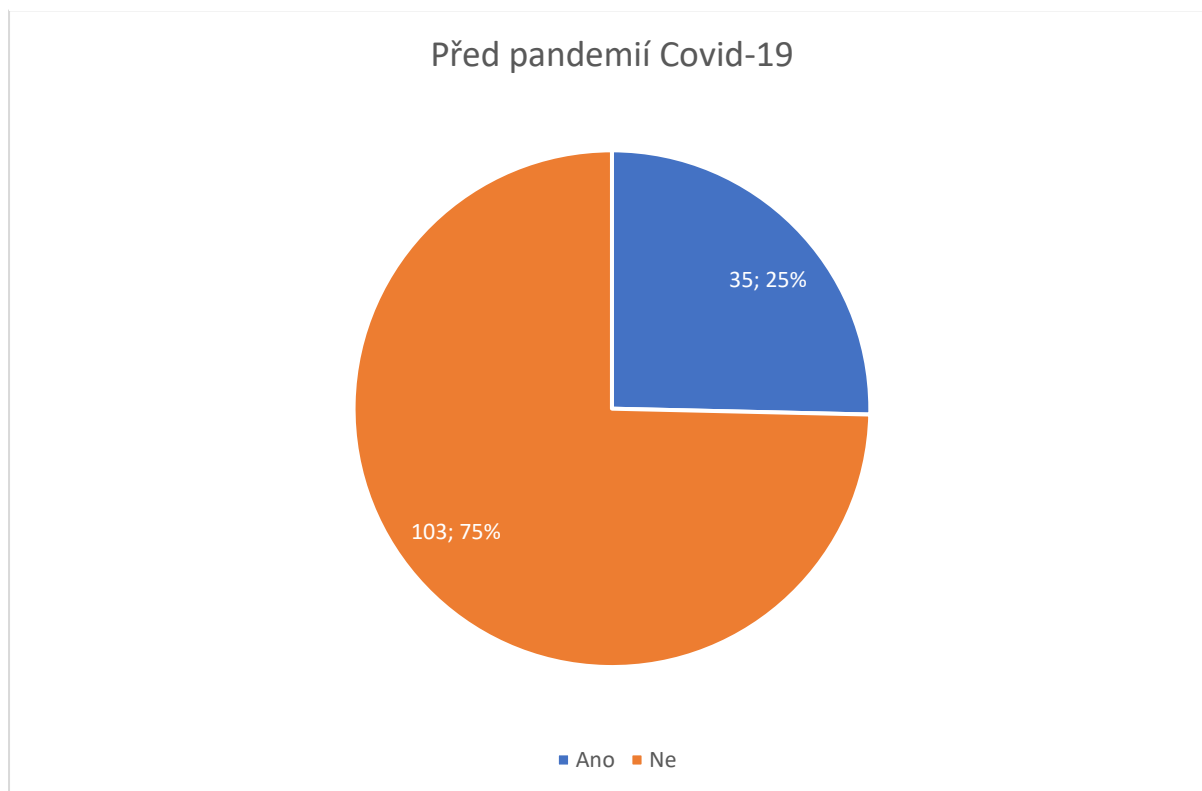


Když nahlédneme do grafů číslo 9 a 10, můžeme si ještě lépe prohlédnout propastný rozdíl, jaký zapříčinila pandemie Covid-19 v poměru počtu pracovníků, kterým bylo umožněno pracovat na home office a kterým ne.

GRAF 9-MOŽNOST PRACOVAT NA HO BĚHEM PANDEMIE COVID-19; ZDROJ: VLASTNÍ DATA



GRAF 10-MOŽNOST PRACOVAT NA HO PO PANDEMII COVID-19; ZDROJ: VLASTNÍ DATA

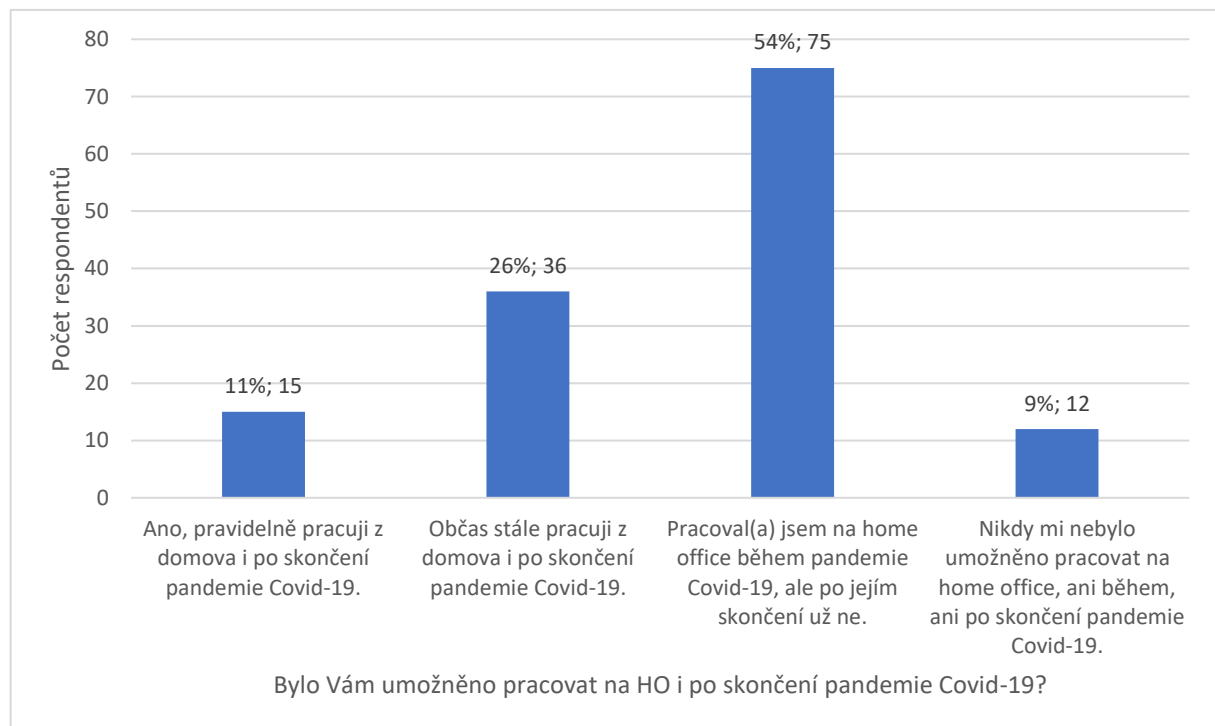


Otázka č. 8: Bylo Vám umožněno pracovat na home office i po pandemii Covid-19?

Na otázku týkající se možnosti respondentů využít práci v režimu home office i po pandemii Covid-19 odpověděl celkový počet 138 respondentů. Z těchto odpovědí 15 (11 %) respondentů odpovědělo, že mohli pravidelně pracovat z domova po skončení pandemie, 36 (26 %) respondentů uvedlo, že občasně pracovali z domova po pandemii. 75 (54 %) respondentů uvedlo, že byli schopni pracovat na home office během pandemie Covid-19, ale po jejím skončení už ne. A konečně, pouze 12 (9 %) respondentů odpovědělo, že nebyli nikdy umožněni pracovat na home office, ani před, ani po skončení pandemie Covid-19.

Z této otázky nám může vyplývat, že podnik, ve kterém byl výzkum proveden, umožňuje většině svých zaměstnanců pracovat z domova během pandemie Covid-19, ale není tak flexibilní, aby jim umožnil pracovat z domova i po skončení pandemie. To může znamenat, že podnik má určitá omezení v technické infrastruktuře nebo vnitřních procesech, které brání rozšíření možnosti práce z domova, ať už částečné nebo plné. Zároveň může být podnik závislý na určitém modelu práce, který neumožňuje pracovat z domova všem dotazovaným zaměstnancům.

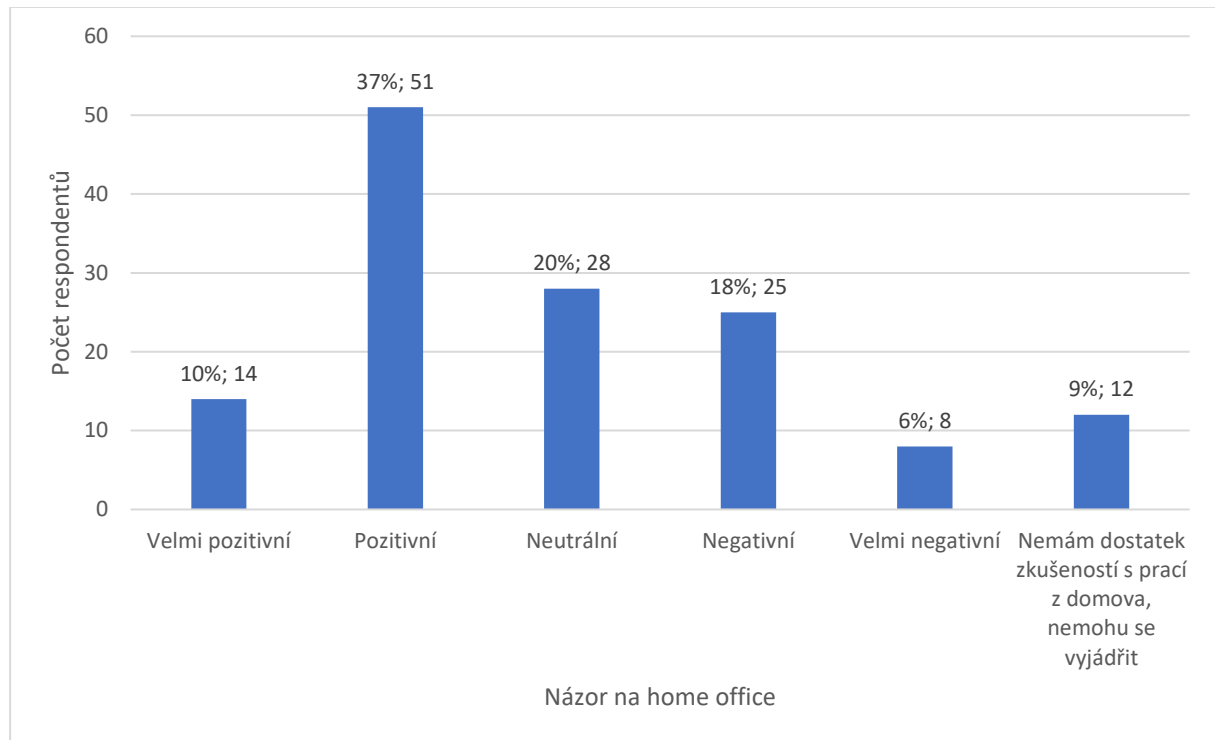
GRAF 11-MOŽNOST PRACOVAT NA HO PO PANDEMII COVID-19; ZDROJ: VLASTNÍ DATA



Otázka č. 9: Jaký je Váš názor na home office?

Respondenti dostali na výběr 6 odpovědí, z nichž každá měla vystihovat jejich obecný názor na home office. Jejich reakci hodnotí graf 12. Většina respondentů (47 %) hodnotí práci z domova pozitivně, z toho 10 % velmi pozitivně a 37 % pozitivně. 25 % má neutrální názor a negativně práci z domova hodnotí 23,9 % respondentů (18 % negativně a 6 % velmi negativně). Pouze 4 % respondentů nemá dostatek zkušeností s prací z domova. Z výsledků tabulky vyplývá, že většina respondentů má kladné nebo neutrální názory na práci z domova. Zajímavé je, že podíl respondentů s velmi pozitivním názorem na home office je relativně malý, ale zároveň je stále výraznější než podíl těch s velmi negativním názorem. To může indikovat, že ve vybraném podniku byly zajištěny dostatečné podmínky pro úspěšnou práci z domova, jako například dostatečná podpora a komunikace ze strany nadřízených, vhodné technické vybavení a přístup k informacím.

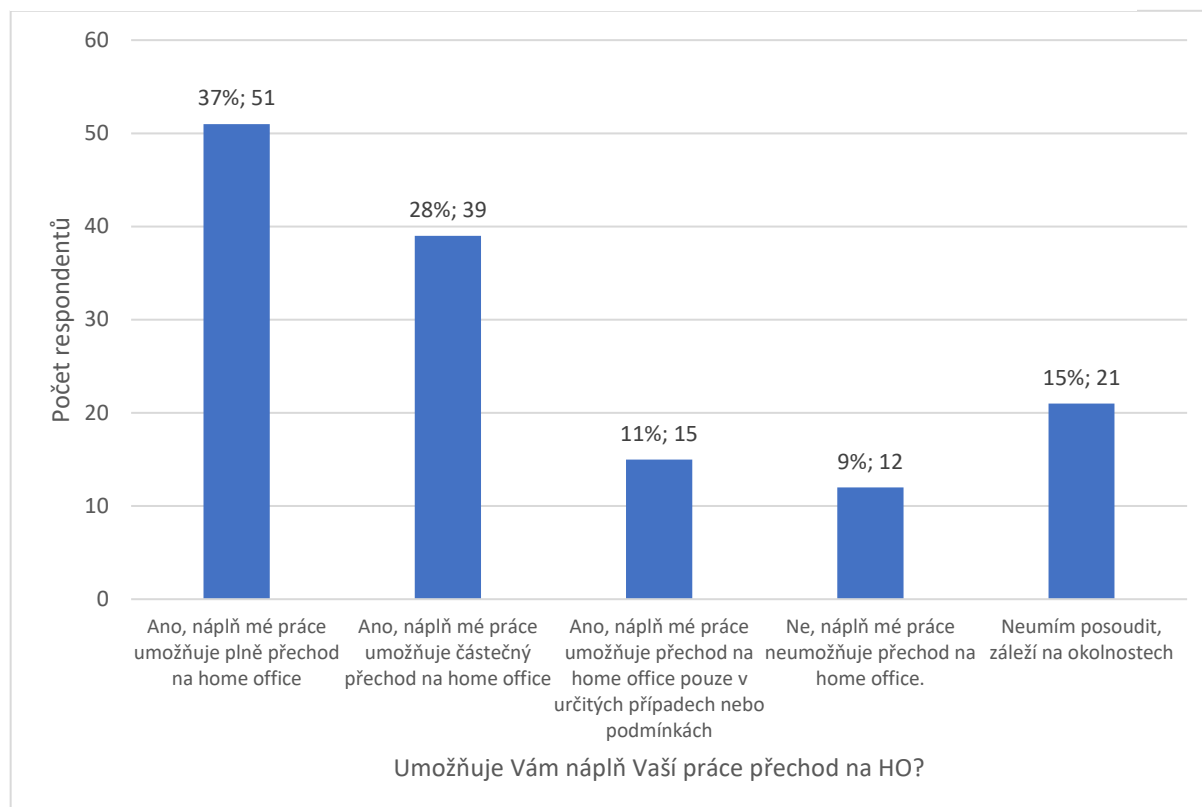
GRAF 12-NÁZOR RESPONDENTŮ NA HO; ZDROJ: VLASTNÍ DATA



Otázka č. 10: Umožňuje náplň Vaší práce přechod na home office?

U otázky číslo 10 měli respondenti na výběr z 5 možností. Z výsledků této otázky vyplývá, že většina respondentů (51 + 39 = 90) má práci, která jim umožňuje alespoň částečný přechod na home office. 15 respondentů může pracovat z domova pouze v určitých případech nebo podmínkách, což může být ovlivněno například technickými nebo organizačními omezeními. 12 respondentů však nemá možnost pracovat z domova, což může být dáno povahou jejich práce, například pokud vyžaduje fyzickou přítomnost na pracovišti. Je zajímavé, že 21 respondentů neumí posoudit, zda jim jejich práce umožňuje přechod na home office, což může být způsobeno nedostatečnou informovaností o možnostech a podmínkách práce z domova.

GRAF 13-MOŽNOST PRÁCE NA HO VZHLEDEM K NÁPLŇI PRÁCE; ZDROJ: VLASTNÍ DATA

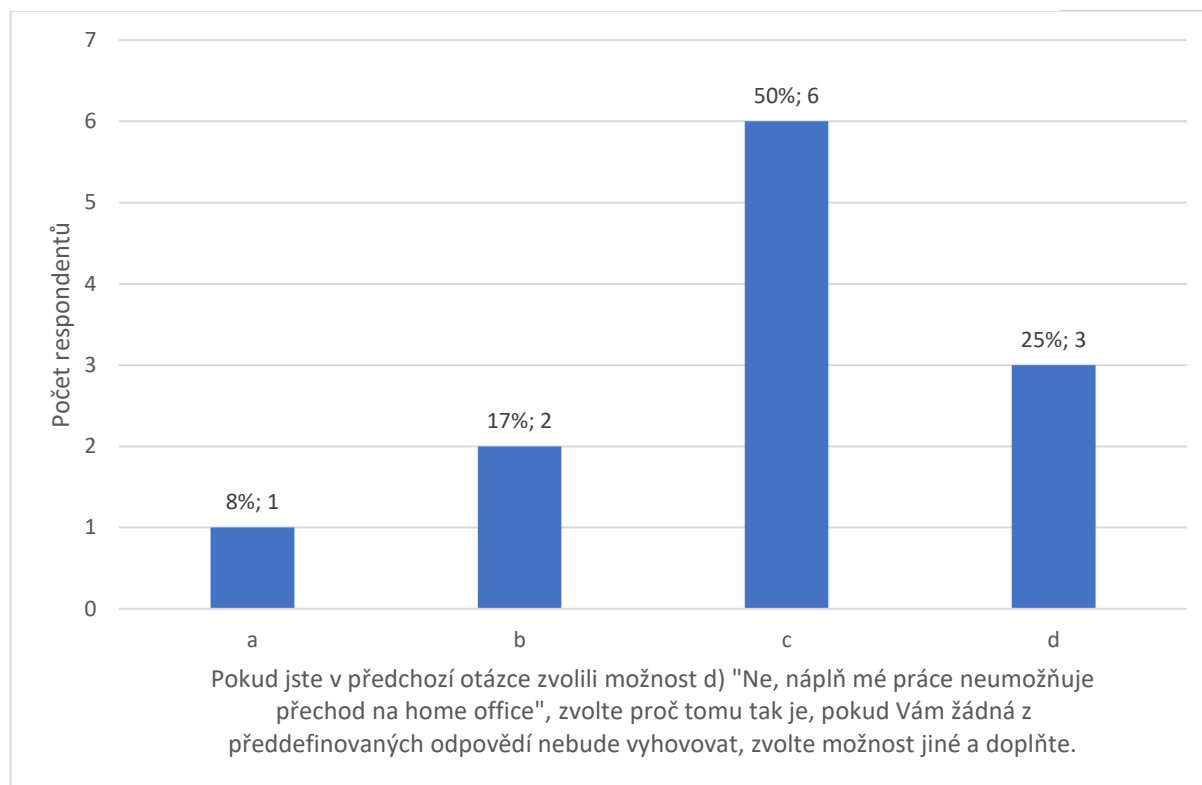


Otázka č. 11: Pokud jste v přechodí otázce zvolili možnost d) „Ne, náplň mé práce neumožňuje přechod na home office“, zvolte proč tomu tak je, pokud Vám žádná s předdefinovaných odpovědí nevyhovuje, zvolte možnost „jiné“ a doplňte.

Otázka číslo 11. je charakteristická tím, že je určena pro úzký okruh z řad všech 138 respondentů, a to pouze pro ty, kteří odpověděli v předchozí otázce tak, že náplň jejich práce neumožňuje přechod na home office. Těch bylo pouhých 12, což je pouhých 9 % respondentů. Respondenti dostali na výběr ze 4 možností. Možnost a) skrývá variantu, kdy respondentova pracovní náplň neumožňuje práci z domova z technických důvodů (např. nedostatečné vybavení, nedostatečné připojení k internetu apod.). Možnost b) platí pro variantu, kdy respondentova pracovní náplň neumožňuje práci z domova z organizačních důvodů (např. potřeba pravidelného kontaktu s kolegy). Možnost c) poté znamená možnost, kdy pracovní náplň neumožňuje respondentovi práci z domova z důvodu charakteru práce (např. potřeba neustálého přístupu do výroby). Možnost d) pak umožňuje respondentům napsat vlastní odpověď, pokud by jejich potřebám nevyhovovala žádná z předem připravených odpovědí.

Výsledek ukazuje, že největším důvodem, proč náplň práce neumožňuje přechod na home office, jsou důvody spojené s charakterem práce, například potřeba přístupu do výroby. Technické důvody jsou uvedeny pouze jedním respondentem, což ukazuje, že většina respondentů má dostatečné vybavení a připojení k internetu pro práci z domova. Organizační důvody jsou také uvedeny pouze dvěma respondenty. Celkově lze říci, že důvody spojené s charakterem práce jsou klíčovými faktory bránícími přechodu na home office.

GRAF 14-DETAILNÍ ANALÝZA NEMOŽNOSTI PRÁCE NA HO; ZDROJ: VLASTNÍ DATA



Poměrně citelné zastoupení, celých 25 % z 12 respondentů měla varianta d), tedy jiné, která umožňovala respondentům dopsat detailnější důvod, proč náplň jejich práce zabraňuje přechodu na home office. Této možnosti využili všichni 3 respondenti.

TABULKA 1- INDIVIDUÁLNÍ ODPOVĚDI K OTÁZCE Č. 11; ZDROJ: VLASTNÍ DATA

ID odpovědi:	Odpověď:
1	Nahodile potřebuji vstupovat do výroby
2	Pravidelně cestuji do moduláčů, to z domova dělat nejde
3	Dokumenty doma nevytisknu

Tyto důvody lze bohužel zpětně zařadit mezi původní skupiny odpovědí. První odpověď "Nahodile potřebuji vstupovat do výroby" spadá pod důvod charakteru práce, který neumožňuje práci z domova, tedy odpověď c). Tento důvod byl u respondentů také nejčastější důvod pro odmítnutí přechodu na home office.

Druhá odpověď "Pravidelně cestuji do moduláčů, to z domova dělat nejde" může spadat pod organizační důvody, pokud je tato činnost pravidelná a vyžaduje přímý kontakt s lidmi v terénu.

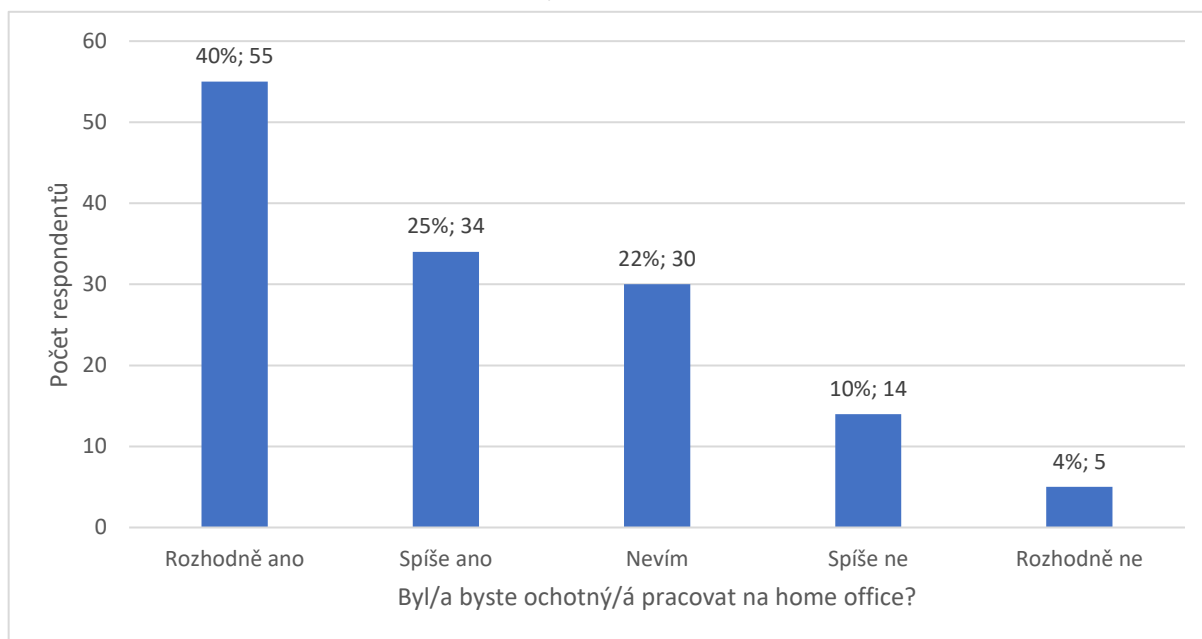
Třetí odpověď "Dokumenty doma nevytisknu" by mohla spadat pod technické důvody, pokud respondent nemá tiskárnu nebo jiné zařízení, které mu umožní tisknout dokumenty z domova. Ale vzhledem k tomu že mezi respondenty jsou i příslušníci oddělení TPV, tedy technické přípravy výroby, je dost možné, že respondent pod dokumenty myslí výrobní dokumenty, které se musí umísťovat ke strojům, což by se dalo praktikovat, pokud by byla využita varianta částečného home office, kdy by se zaměstnanec mohl v některé dny v týdnu vracet do práce.

Otázka č. 12: Byl/a byste ochotný/a pracovat na home office?

U otázky 12 dostali respondenti na výběr 5 možností odpovědět. Z výsledku této otázky vyplývá, že většina respondentů je ochotna pracovat na home office, přičemž nejvyšší podíl odpovědí

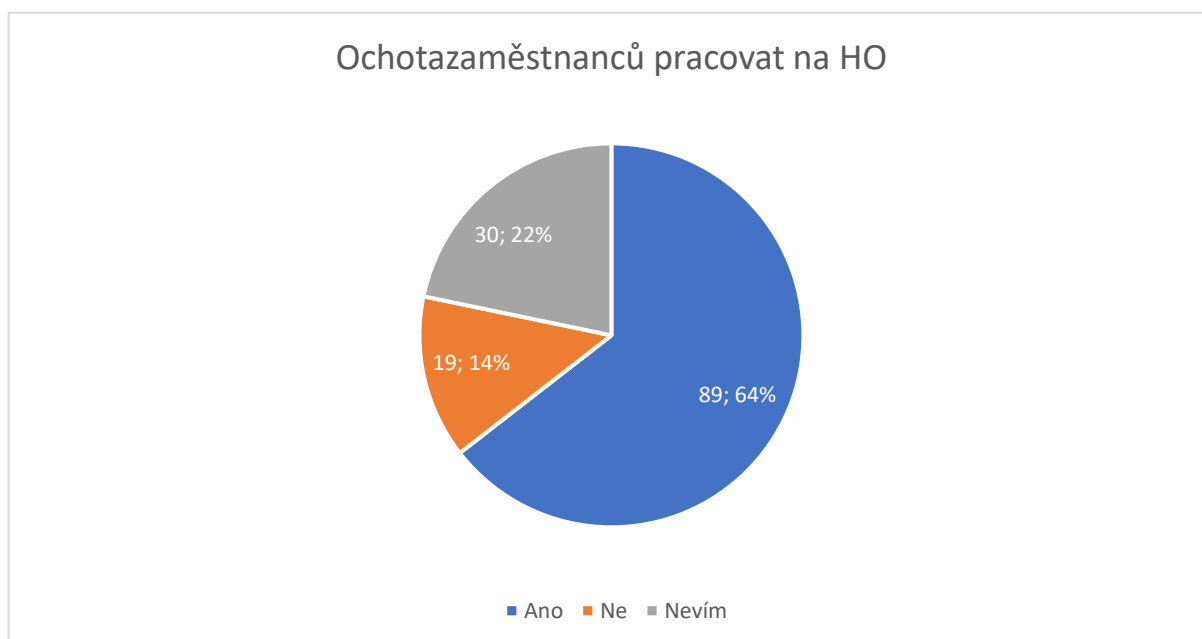
zaznamenala možnost a) Rozhodně ano s 25 % a následuje možnost b) Spíše ano s 25 %. Celkem tedy více než 65 % respondentů bylo ochotno pracovat na home office. Zároveň bylo zaznamenáno 22 % odpovědí Nevím a téměř 14 % odpovědí, které vyjadřují neochotu pracovat na home office (možnosti d) Spíše ne a e) Rozhodně ne).

GRAF 15-OCHOTA ZAMĚSTNANCŮ PRACOVAT NA HO; ZDROJ: VLASTNÍ DATA

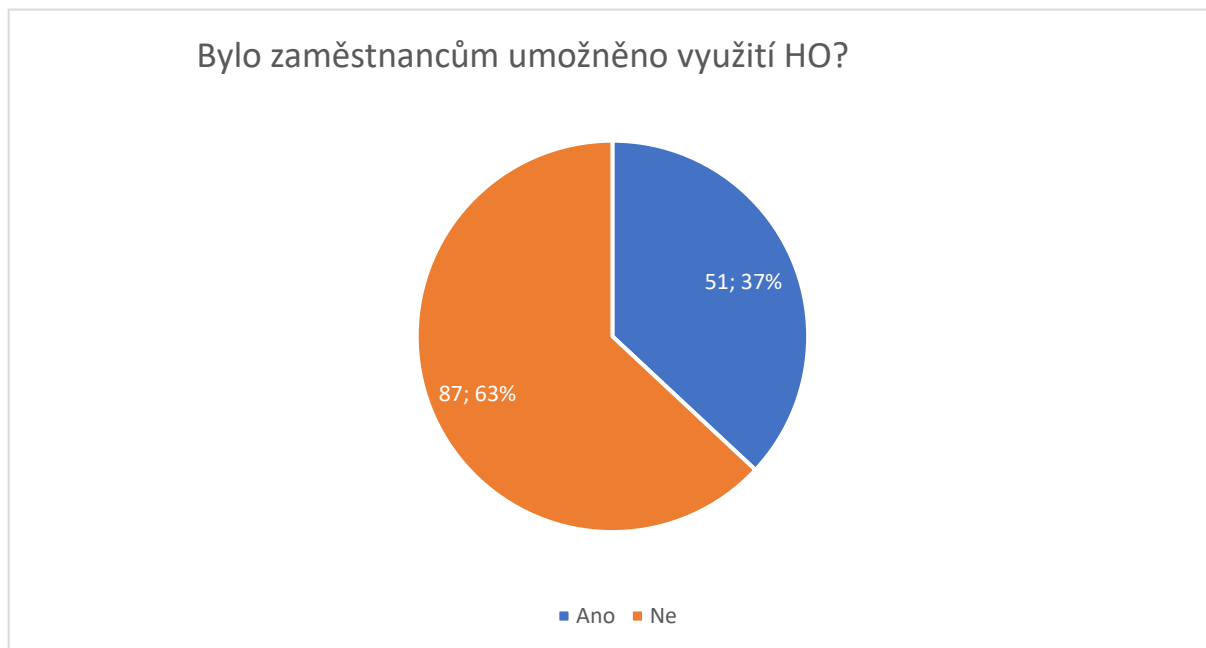


Z celkového výsledku nám vyplývá, že pro mnoho zaměstnanců je home office přijatelnou, dokonce preferovanou pracovní formou, jedná se celkem o 64 %. Zaměstnavatelé by měli tuto skutečnost zohlednit při tvorbě pracovních podmínek a umožnit svým zaměstnancům práci z domova, pokud to je pro něj a pro pracovní náplň možné. Bohužel když se vrátíme k otázce číslo 8, tak zjistíme, že v současné době není umožněna práce z domova 63 % zaměstnanců od doby ukončení pandemie Covid-19.

GRAF 16-OCHOTA ZAMĚSTNANCŮ PRACOVAT NA HO ZJEDNODUŠENÉ; ZDROJ: VLASTNÍ DATA



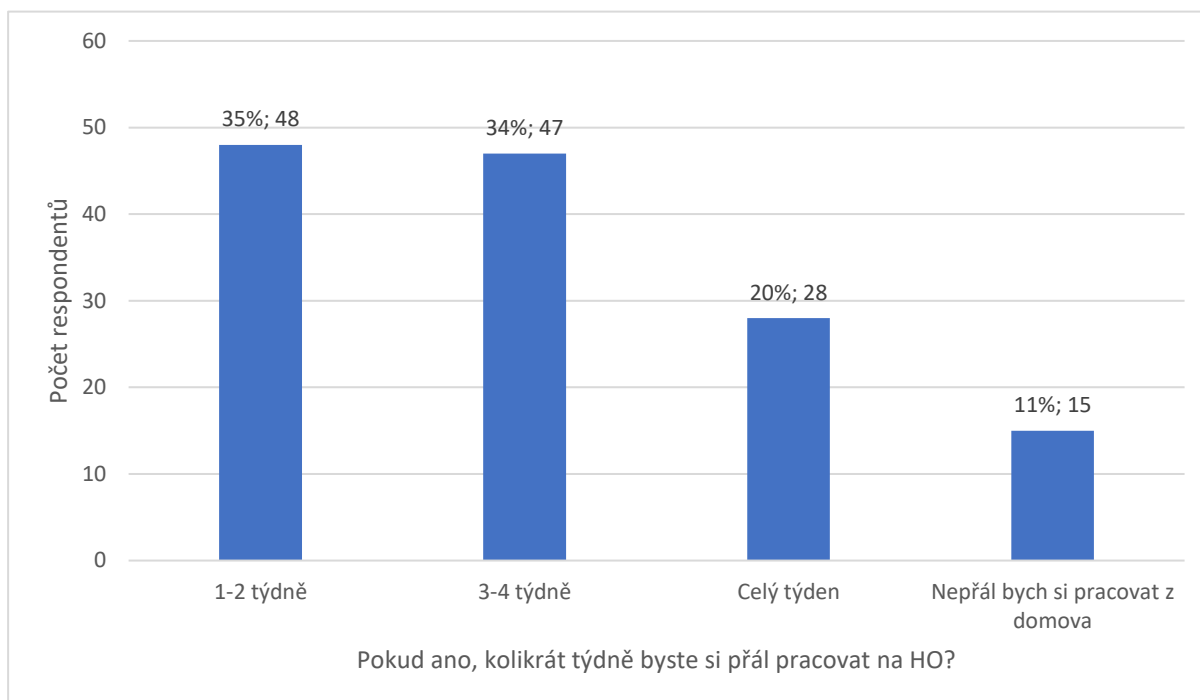
GRAF 17-UMOŽNĚNÍ ZAMĚSTNANCŮM PO COVIDU VYUŽÍT HO; ZDROJ: VLASTNÍ DATA



Otázka č. 13: Pokud ano, jak často byste si přál/a pracovat z domu?

Otázka číslo 13 zkoumá, jakou část týdně by si přáli respondenti udržet formou home office. Z grafu níže vyplývá, že většina respondentů (celkem 89 %) by si přála pracovat z domova minimálně jednou týdně, přičemž nejvyšší počet odpovědí byl zaznamenán u možnosti a) 1-2 týdně. O jednu odpověď méně poté získala s celkově 34 % a 47 respondenty varianta třikrát až čtyřikrát týdně. Celý týden by poté uvítalo 20 % respondentů. Zároveň však 15 respondentů (11 %) vyjádřilo, že by si nepřálo pracovat z domova vůbec. Tuto skupinu zaměstnanců je třeba brát v úvahu a zvažovat s nimi individuální řešení, aby bylo možné vyhovět potřebám všech zaměstnanců.

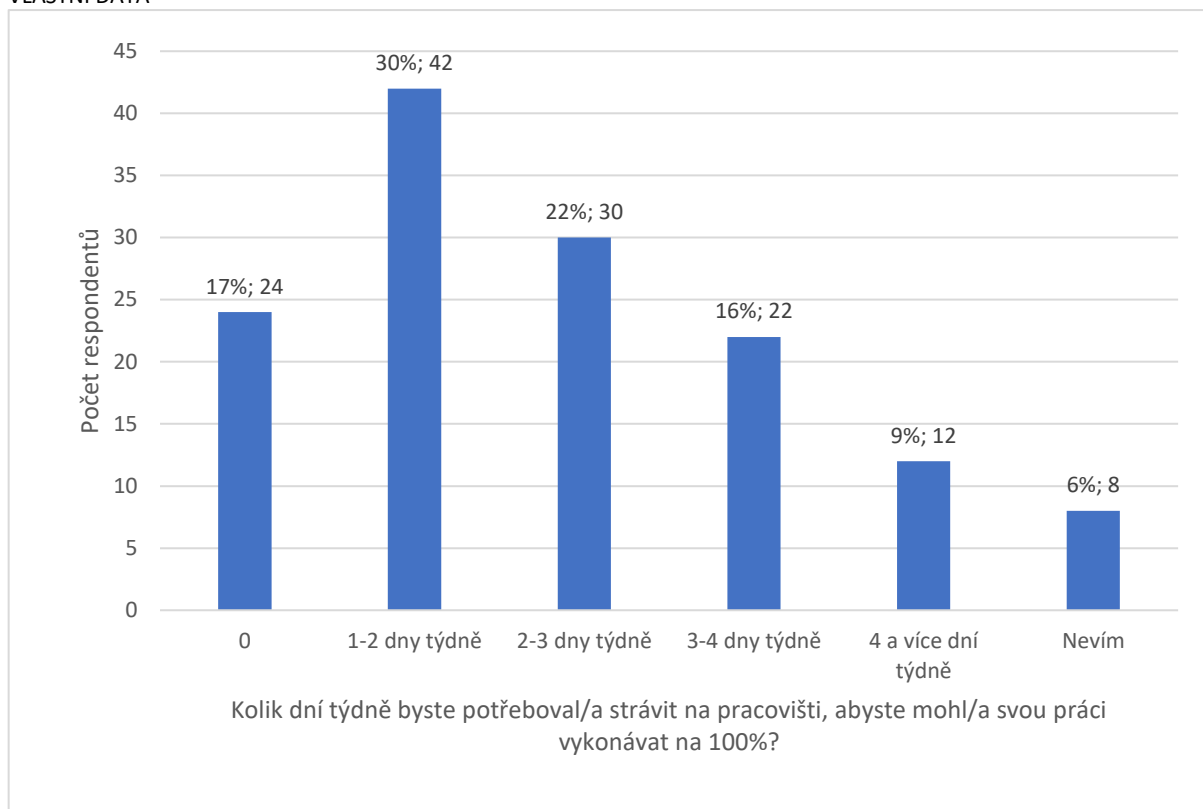
GRAF 18-KOLIKRÁT TÝDNĚ BY SI PŘÁLI RESPONDENTI HO; ZDROJ: VLASTNÍ DATA



Otázka č. 14: Kolik dní týdně byste potřeboval/a strávit na pracovišti, abyste mohl/a svou práci vykonávat na 100 %?

Otázka číslo 14 se zaměřuje na získání informace ze strany zaměstnanců, kolik dní by podle nich bylo optimální týdně trávit na pracovišti pro stoprocentní plnění jejich povinností. Výsledek nám říká, že většina respondentů by si vystačila s jedním až dvěma dny v týdnu, to rovných 30 %, druhá nejpočetnější skupina reflektuje potřebu dvou až tří dnů v týdnu, to je 22 % z dotázaných. Nula dnů v týdnu by vystačilo pouze 24 respondentům (17 %), což je takřka totožné s odpovědí v předchozí otázce, kdy se respondenti vyjádřili tak, že by 28 z nich preferovalo celý týden home office. Rozdíl ve 4 odpovědích může představovat možnost neví, pro kterou se vyjádřilo 6 % (8) dotázaných. Odpovědi u možnosti „Nevím“ mohou být způsobeny neschopností pracovníků posoudit povahu své práce nebo nepravidelností organizace jejich práce. 16 % dotázaných by uvítalo možnost pracovat tři až čtyři dny v týdnu a pouhých 12 respondentů (9 %) by potřebovalo trávit čtyři a více dní na pracovišti. To poukazuje poměrně silný zájem o flexibilní pracovní režim.

GRAF 19-KOLIK DNÍ Z TÝDNĚ BY BYLO TŘEBA, ABY ZAMĚSTNANEC ZVLÁDAL 100% SVÝCH POVINNOSTÍ; ZDROJ: VLASTNÍ DATA



Otázka č. 15: Jak by byl pro Vás popsaný model home office přípustný?

V této otázce dostali respondenti možnost hodnotit několik základních možností, které by mohly fungovat, jako varianta pro home office. Od varianty, kdy by zaměstnanci mohli pracovat celý týden doma po možnost kdy by pracovali na home office pouze jeden den v týdnu. Reakce respondentů jsou shrnuty v tabulce číslo 2 níže.

TABULKA 2-PŘÍPUSTNOST POPSANÝCH MODELŮ HO; ZDROJ: VLASTNÍ DATA

Otázka č. 15: Jak by byl pro Vás popsaný model home office přípustný? (1 vůbec, 5 absolutně ano)		Známka 1 (nejméně) až 5 (nejvíce)				
ID možnosti	Možnost	1	2	3	4	5
1	Tři dny v týdnu práce z domova a dva dny v kanceláři v předem stanovené dny	12	25	33	42	26
2	Tři dny v týdnu práce z domova a dva dny v kanceláři bez předchozí domluvy, dle osobní potřeby	16	24	36	40	22
3	Tři dny v týdnu práce v kanceláři a dva dny v týdnu práce z domova v předem stanovené dny	28	30	35	32	13
4	Tři dny v týdnu práce v kanceláři a dva dny v týdnu práce z domova bez předchozí domluvy	35	32	30	25	16
5	Jeden týden tři dny v týdnu práce z domova a dva dny v kanceláři v předem stanovené dny, druhý týden dva dny v týdnu práce z domova a tři dny v kanceláři v předem stanovené dny	10	22	28	42	36
6	Jeden týden tři dny v týdnu práce z domova a dva dny v kanceláři bez předchozí domluvy, druhý týden dva dny v týdnu práce z domova a tři dny v kanceláři bez předchozí domluvy.	20	28	30	35	25
7	Práce doma celý týden a do práce pouze v případě potřeby bez předchozí domluvy	10	22	28	45	33
8	Práce 4 dny v týdnu doma a 1 den v týdnu v kanceláři v předem domluvený den	15	23	36	40	24
9	Práce 4 dny v týdnu doma a 1 den v týdnu v kanceláři bez předchozí domluvy	17	25	34	38	24
10	Práce 4 dny v kanceláři a 1 den v týdnu na home office bez předchozí domluvy	22	29	32	33	22
11	Práce 4 dny v kanceláři a 1 den v týdnu na home office po předchozí domluvě	28	32	30	25	23

Na základě těchto odpovědí od respondentů byla sestavena tabulka, kde můžeme vidět průměrné hodnocení jednotlivých odpovědí seřazené od nejlepších, s nejvyšším průměrným hodnocením, po nejhorší s nejnižším průměrným hodnocením.

TABULKA 3-VYHODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH MODELŮ HO; ZDROJ: VLASTNÍ DATA

Otázka č. 15: Jak by byl pro Vás popsany model home office přípustný? (1 vůbec, 5 absolutně ano)		
ID možnosti	Možnost	Průměrné hodnocení odpovědi
5	Jeden týden tři dny v týdnu práce z domova a dva dny v kanceláři v předem stanovené dny, druhý týden dva dny v týdnu práce z domova a tři dny v kanceláři v předem stanovené dny	3,52
7	Práce doma celý týden a do práce pouze v případě potřeby bez předchozí domluvy	3,50
1	Tři dny v týdnu práce z domova a dva dny v kanceláři v předem stanovené dny	3,33
8	Práce 4 dny v týdnu doma a 1 den v týdnu v kanceláři v předem domluvený den	3,25
2	Tři dny v týdnu práce z domova a dva dny v kanceláři bez předchozí domluvy, dle osobní potřeby	3,20
9	Práce 4 dny v týdnu doma a 1 den v týdnu v kanceláři bez předchozí domluvy	3,20
6	Jeden týden tři dny v týdnu práce z domova a dva dny v kanceláři bez předchozí domluvy, druhý týden dva dny v týdnu práce z domova a tři dny v kanceláři bez předchozí domluvy.	3,12
10	Práce 4 dny v kanceláři a 1 den v týdnu na home office bez předchozí domluvy	3,03
11	Práce 4 dny v kanceláři a 1 den v týdnu na home office po předchozí domluvě	2,88
3	Tři dny v týdnu práce v kanceláři a dva dny v týdnu práce z domova v předem stanovené dny	2,80
4	Tři dny v týdnu práce v kanceláři a dva dny v týdnu práce z domova bez předchozí domluvy	2,67

Výsledky nám v tabulce číslo 3 ukazují, že nejlépe hodnocenou variantou se stala možnost, kdy by se pracovalo jeden týden z domova tři dny a dva dny v kanceláři, zatímco druhý týden by se dva dny pracovalo z domova a tři dny v kanceláři. Tato možnost vítězí s průměrným hodnocením 3,52. Druhou nejoblíbenější možností je práce celý týden doma a do práce pouze v případě potřeby s průměrným hodnocením 3,50. Obecně mají vyšší hodnocení odpovědi obsahující podmínku o předem stanovených dnech, výjimkou je možnost s číslem 7.

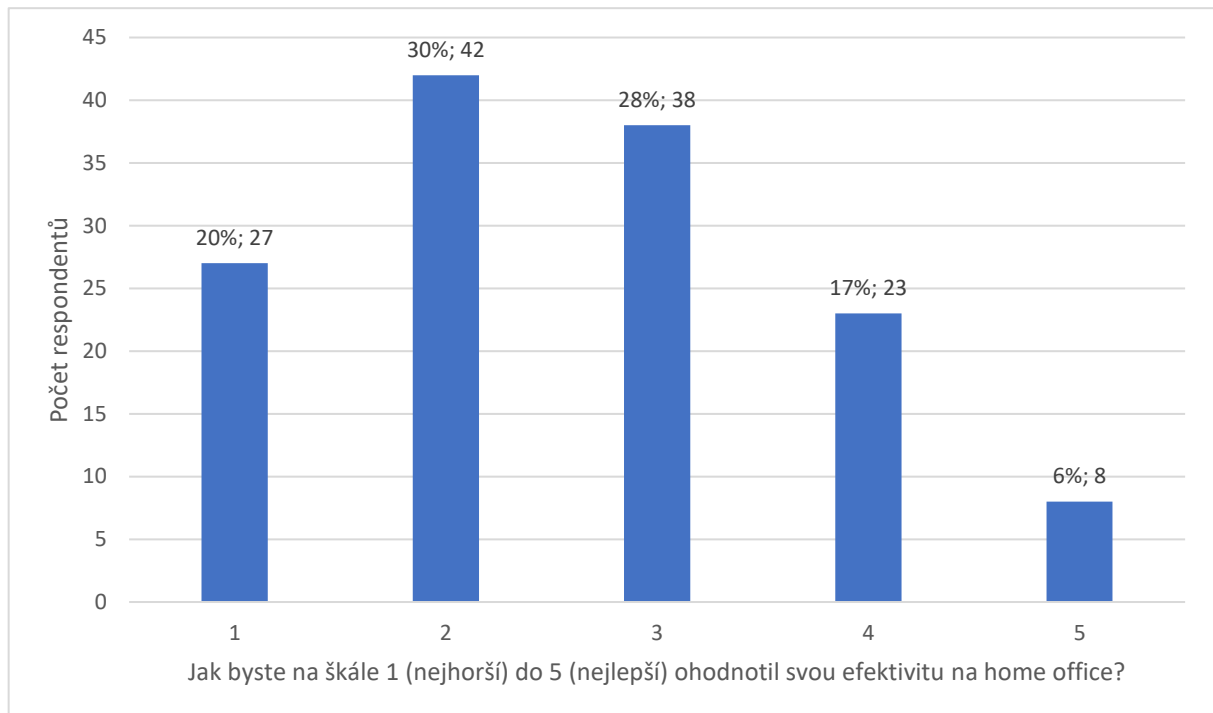
Naopak nejméně oblíbené scénáře jsou "Tři dny v týdnu práce v kanceláři a dva dny v týdnu práce z domova bez předchozí domluvy" a "Tři dny v týdnu práce v kanceláři a dva dny v týdnu práce z domova v předem stanovené dny" s průměrným hodnocením 2,67 a 2,80.

Celkově lze z těchto výsledků vyvodit, že respondenti preferují varianty, kde mají větší flexibilitu a autonomii při práci z domova, ale zároveň mají možnost se pravidelně setkat s kolegy a pracovat v kanceláři v určité dny v týdnu, které budou ideálně předem domluvené se zaměstnavatelem nebo nadřízeným.

Otázka č. 16: Jak byste na škále od 1 (nejhorší) do 5 (nejlepší) ohodnotil svou efektivitu na home office?

Výsledek otázky 16 ukazuje, že většina dotázaných (60 %) ohodnotila svou efektivitu na home office jako 4 nebo 5, tedy jako velmi dobrou a dobrou. Zhruba třetina (28 %) lidí se ohodnotila jako průměrná, tedy jako 3 na škále 1-5. Zhruba ¼ respondentů (23 %) ohodnotila svou efektivitu jako 1 nebo 2, tedy jako špatnou nebo velmi špatnou. Celkově tedy většina lidí vnímá svou efektivitu na home office jako dobrou nebo velmi dobrou.

GRAF 20-HODNOCENÍ EFEKTIVITY NA HO; ZDROJ: VLASTNÍ DATA

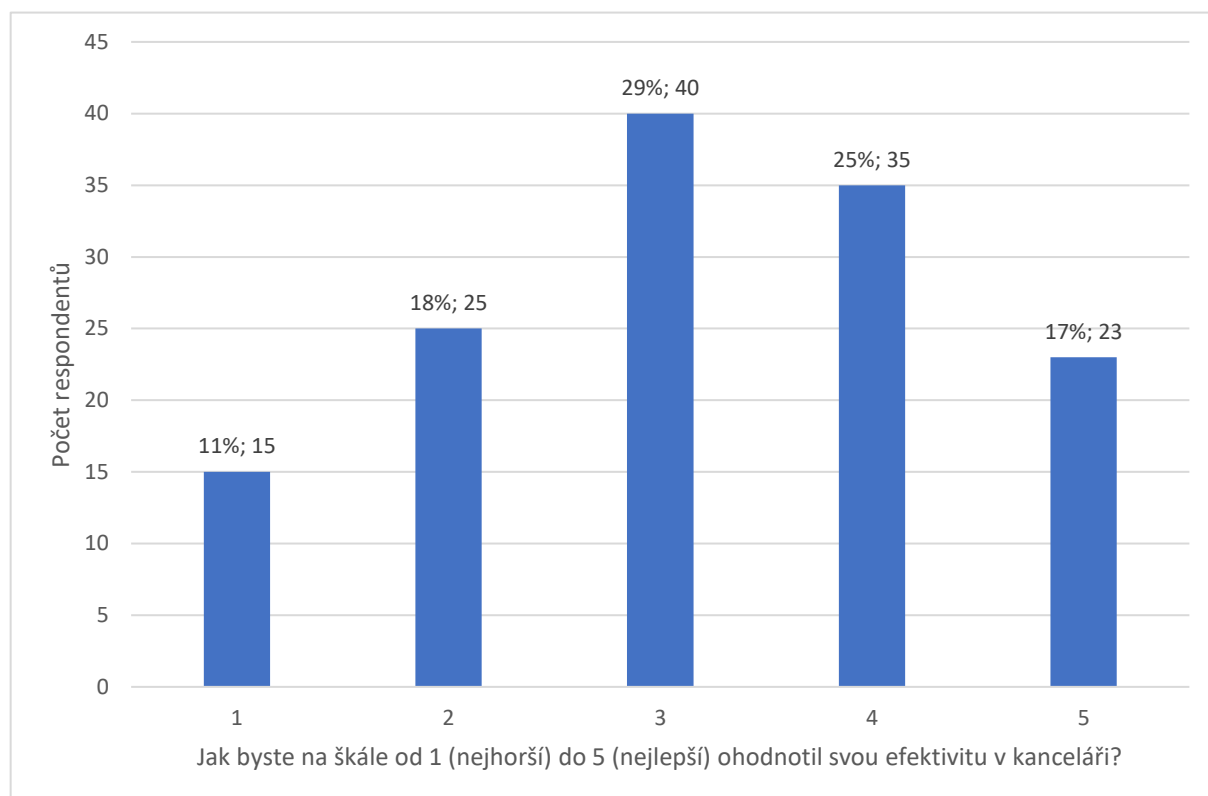


Otázka č. 17: Jak byste na škále od 1 (nejhorší) do 5 (nejlepší) ohodnotil svou efektivitu v kanceláři?

Otázka číslo 17 se zaměřuje na průzkum efektivity v kanceláři a obecně prostředí, které dává k dispozici zaměstnanci zaměstnavatel.

Výsledky nám zpracovává graf 21. Z tohoto výsledku lze vyvodit, že většina lidí se necítí příliš efektivní při práci v kanceláři, jelikož nejčastěji byla vybrána odpověď 3, tedy průměrná hodnota. Nicméně v této otázce je i poměrně vysoký počet zastoupení lidí, kteří se cítí velmi efektivní (hodnocení 4 a 5), což může být dáno například vhodnou pracovní atmosférou nebo dobře nastaveným pracovním procesem. Na druhé straně je zde i určitý počet lidí, kteří se necítí efektivní vůbec (hodnocení 1 a 2), což by mohlo signalizovat problémy v organizaci práce nebo nevhodné pracovní prostředí.

GRAF 21-HODNOCENÍ EFEKTIVITY V KANCELÁŘI; ZDROJ: VLASTNÍ DATA

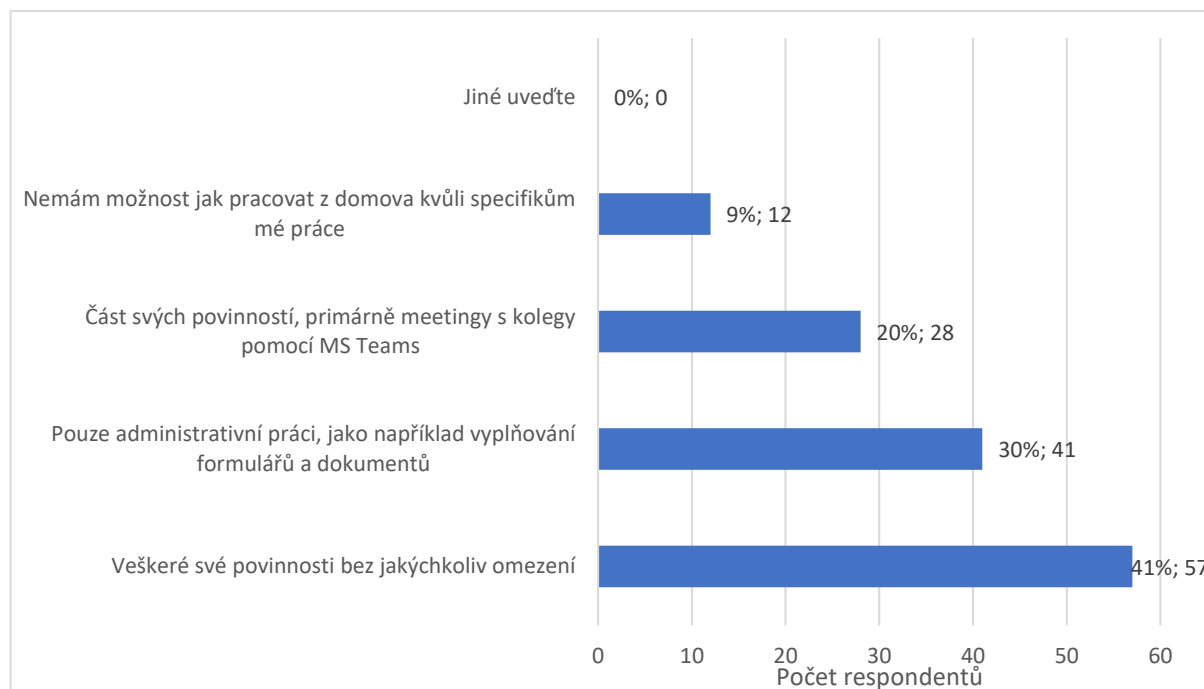


Otázka č. 18: Jaký typ práce byste chtěl/a a mohl/a vykonávat doma?

Otázka číslo 18 se snaží selektovat, jaký druh práce by byly schopní respondenti primárně vykonávat během home office.

Odpovědi na otázku číslo 18 popisuje detailněji graf 22. Námi posbíraná data naznačují, že 41 %, tedy skoro polovina respondentů, může na home office vykonávat veškeré své povinnosti bez jakýchkoliv omezení, dalších 41 by bylo schopno vykonávat pouze drobnou administrativní práci, jako příklad zde bylo uvedeno vyplňování formulářů. Necelá ¼ respondentů by poté na home office vykonávala hlavně meetingy a schůzky za využití nástrojů online komunikace. Naprosté minimum, 9 % (12 respondentů) odpovědělo, že by nemohli vykonávat svou práci z domova, kvůli jejím specifikům.

GRAF 22-DRUHY PRÁCE VYKONÁVANÉ DOMA; ZDROJ: VLASTNÍ DATA

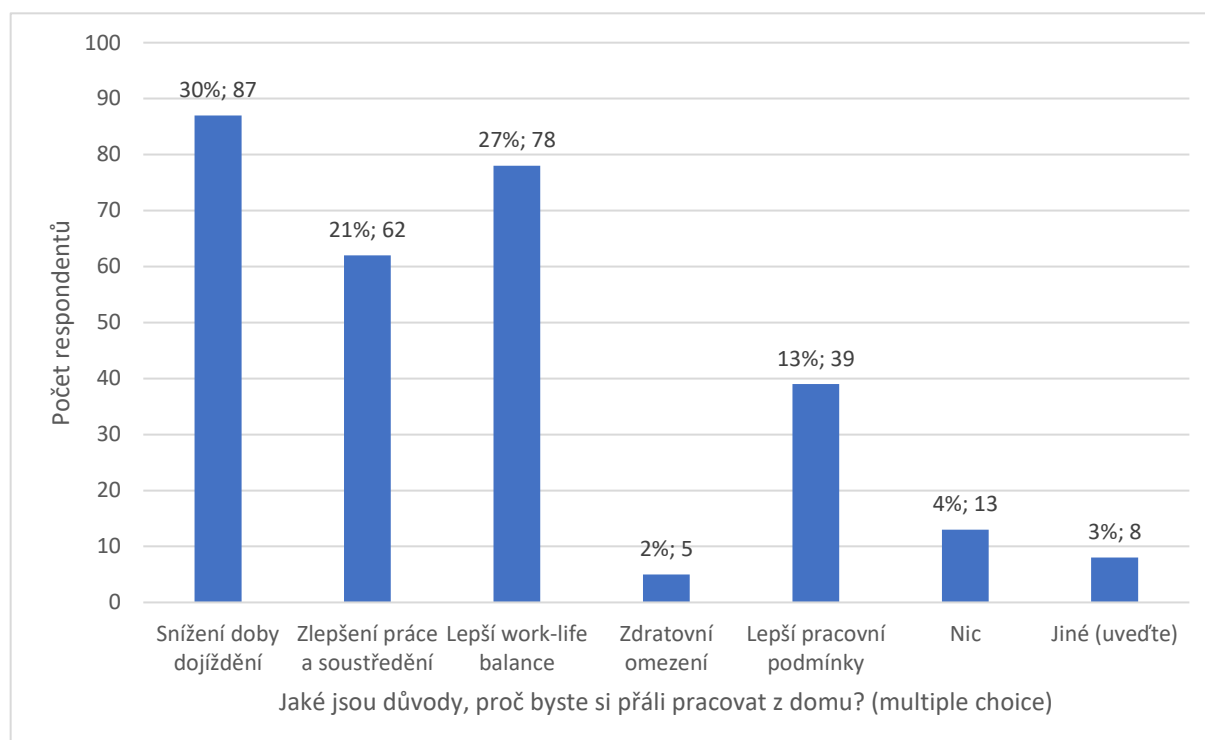


Otázka č. 19: Jaký je důvod, proč byste si přáli pracovat z domu? (multiple choice)

Otázka číslo 19 se zaměřuje primárně na důvody, proč by si respondenti přáli pracovat z domova na home office. Respondenti dostali možnost výběru ze 7 možností a otázka patří mezi multiple choice otázku, otázku s více možnostmi odpovědí. Respondenti mohou označit více odpovědí v závislosti na tom, které budou nejvíce odpovídat jejím preferencím. Možnosti výběru se točí okolo různých aspektů, jedním z nich je například možnost snížení doby dojíždění, zlepšení soustředění nebo například lepší work-life balance. Respondenti také mají možnost uvést jiné důvody, které nejsou zahrnuté v nabídce možností.

Výsledek této otázky znázorněný v grafu 23 nám ukazuje, že největším důvodem, proč si respondenti přejí pracovat z domova, je snížení doby dojíždění, což bylo vybráno 30 % respondentů. Dalším významným důvodem byla lepší work-life balance, kterou zvolilo 27 % respondentů. Zlepšení práce a soustředění bylo zvoleno 22 % respondentů, zatímco pouze malý počet respondentů (2 %) zvolil zdravotní omezení jako důvod pro práci z domova. Tento výsledek také ukazuje, že pro 5 % respondentů neexistuje žádný důvod, proč by si přáli pracovat z domu.

GRAF 23 -DŮVODY PRO PRÁCI DOMA; ZDROJ: VLASTNÍ DATA



Osm respondentů využilo volby možnosti jiné. Jima uvedené jiné důvody najdeme v tabulce 4 níže.

TABULKA 4-SPECIÁLNÍ ODPOVĚDI OTÁZKA Č. 19; ZDROJ: VLASTNÍ DATA

Odpoověď	Počet responzí	Procentuální podíl
Měl bych více času na děti	1	0,34 %
Určoval bych si svůj pracovní čas	1	0,34 %
Rodina	3	1,03 %
Klid od šéfa	1	0,34 %
Čas na vaření	1	0,34 %
Nevím	1	0,34 %

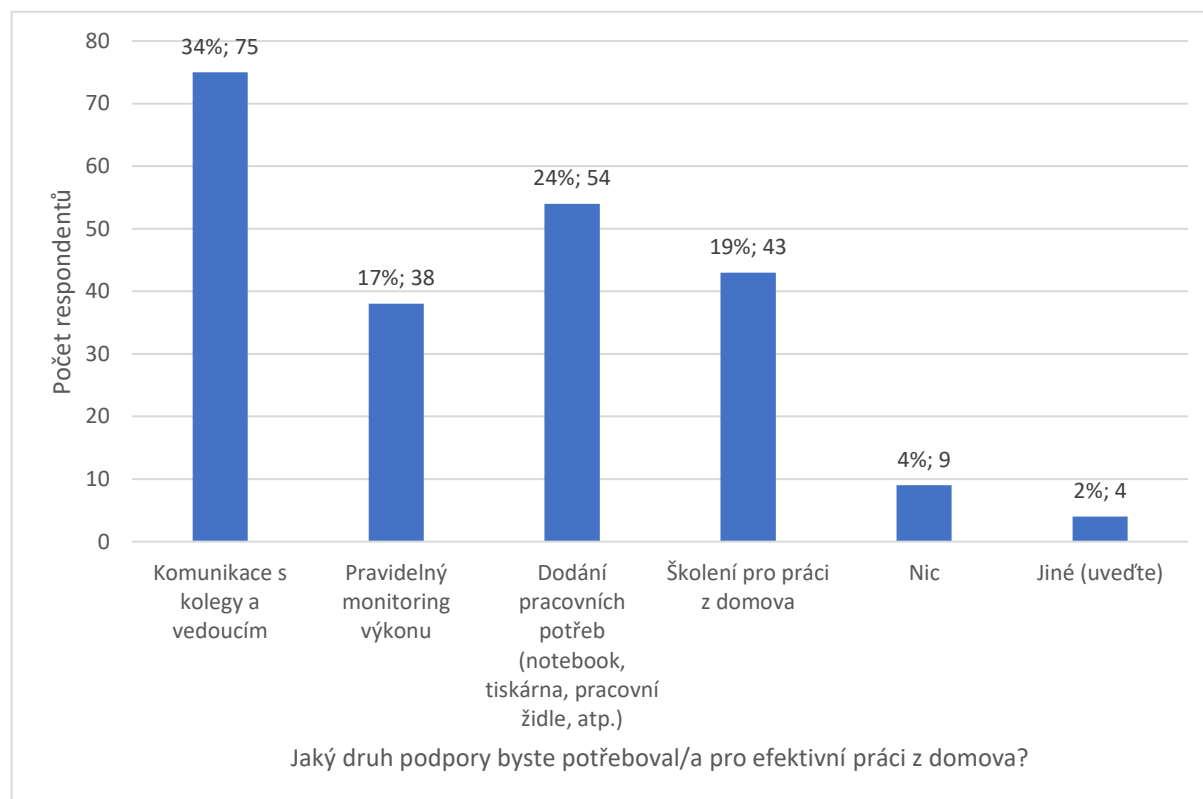
V tabulce 4 můžeme zaznamenat, že 1,03 % odpovědí se týkalo rodiny respondentů. Ostatní z celkem osmi odpovědí byly velmi specifické, jako například "měl bych více času na děti" nebo "určoval bych si svůj pracovní čas". Je třeba poznamenat, že tato data zahrnují pouze malý počet odpovědí a nemohou tedy být reprezentativní pro celkovou populaci respondentů.

Otázka č. 20: Jaký druh podpory byste potřeboval/a pro efektivní práci z domova?

Tato otázka se zaměřuje primárně na to, jaké druhy podpory by respondenti potřebovali pro efektivní práci z domova. Nabízí několik možností výběru, které zahrnují komunikaci s kolegy a vedoucím, pravidelný monitoring výkonu, dodání pracovních potřeb, školení pro práci z domova a také možnost vybrat možnost "Nic" nebo "Jiné" a specifikovat tuto odpověď. Tato otázka je kladena s cílem zjistit, jaké zdroje jsou potřeba od zaměstnavatele pro zdárné fungování pracovníků na režimu home office. Opět se jedná o otázku typu multiple choice, tedy otázku, kde si respondent může vybrat více odpovědí, které jsou pro něj vhodné.

V grafu 24 můžeme vidět, že nejvíce respondentů (44 %) potřebuje komunikaci s kolegy a vedoucím jako podporu pro efektivní práci z domova, následuje potřeba dodání pracovních potřeb (26 %) a školení pro práci z domova (23 %). Méně než 5 % respondentů odpovědělo, že nepotřebuje žádnou podporu nebo potřebuje nějakou jinou formu podpory. Celkově tato data naznačují, že pro efektivní práci z domova je pro mnoho respondentů důležitá dobrá komunikace s kolegy a vedoucím a dostupnost potřebného vybavení a znalostí.

GRAF 24-DRUHY PODPORY OD ZAMĚSTNAVATELE PŘI PRÁCI NA HO; ZDROJ: VLASTNÍ DATA



Tentokrát odpověď v kategorii jiné dostala 4 odpovědi, které si můžeme prohlédnout v tabulce číslo 5 níže.

TABULKA 5-SPECIÁLNÍ ODPOVĚDI OTÁZKA Č. 20; ZDROJ: VLASTNÍ DATA

Odpověď	Počet responzí	Procentuální podíl
pořádný prachy	1	0,45 %
normálního nadřízeného	1	0,45 %
lepšího šéfa	1	0,45 %
nevím	1	0,45 %

Tato tabulka zobrazuje odpovědi na otázku jiné a to konkrétně odpovědi jako "pořádný prachy", "normálního nadřízeného", "lepšího šéfa" a "nevím". Vzhledem k malému počtu odpovědí a jejich nekonkrétnosti nelze z těchto dat odvodit příliš mnoho informací. Je možné, že někteří respondenti nechtěli na tuto otázku odpovědět, nebo neměli jasnou představu o tom, jaký druh podpory by potřebovali pro efektivní práci z domova.

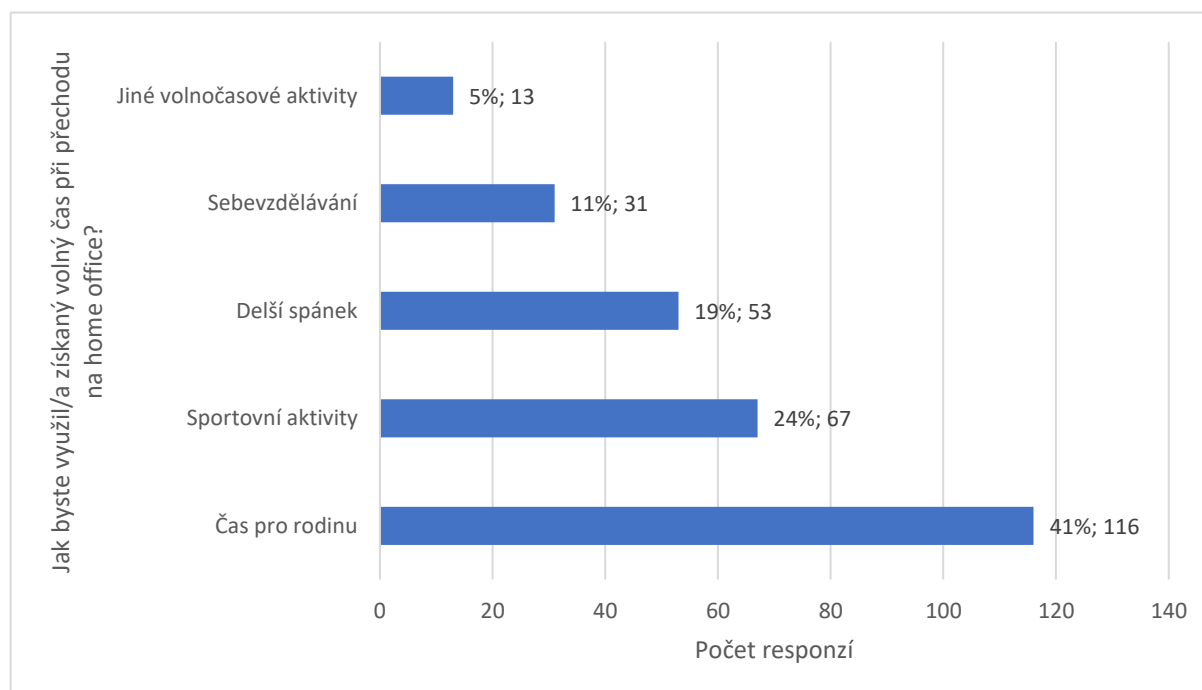
Otázka č. 21: Jak byste využil/a získaný volný čas při přechodu na home office?

Otázka číslo 21 se zaměřuje hlavně na naložení respondentů s volným časem, který by přechodem na práci z domova získali. Respondenti mají k dispozici několik možností, jak by tento čas

mohli využít, a to: strávit ho s rodinou, věnovat se sportovním aktivitám, spát déle, nebo se vzdělávat. Kromě toho mají také možnost uvést jiné volnočasové aktivity, kterým by se chtěli věnovat. Jejich odpovědi můžeme vidět graficky znázorněné v grafu 25.

V tabulce je shrnuto 247 odpovědí od všech 138 respondentů na otázku "Jak byste využil získaný volný čas při přechodu na home office?" Nejvíce respondentů, konkrétně 41 %, odpovědělo tak, že by využili volný čas primárně pro rodinu. Sportovní aktivity byly zvoleny jako druhá nejčastější odpověď s podílem 24 %. Na třetím místě bylo delší spánek s podílem 19 %. Pouze 11 % z respondentů se rozhodlo pro sebevzdělávání a 5 % uvedlo jiné volnočasové aktivity.

GRAF 25-VYUŽITÍ ZÍSKANÉHO ČASU PŘI HO; ZDROJ: VLASTNÍ DATA



Celkem 13 respondentů uvedlo jiné volnočasové aktivity. Aktivity, které popisují ve svých odpovědích, najdeme v tabulce 6.

TABULKA 6-SPECIÁLNÍ ODPOVĚDI OTÁZKA Č. 21; ZDROJ: VLASTNÍ DATA

Odpověď	Počet responzí	Procentuální podíl
Přátelé	3	1,07 %
Více sexu	1	0,36 %
Sex	1	0,36 %
Relax	2	0,71 %
Prarodiče	1	0,36 %
Věnování se baráku	1	0,36 %
Práce na zahradě	2	0,71 %
Oprava Mustanga	1	0,36 %
Nevím	1	0,36 %

Ačkoliv počet respondentů, kteří zvolili jiné je poměrně nízký a z celkového počtu 247 odpovědí představuje pouhých 5 %, o to více byly odpovědi psané přímo respondenty rozmanité a individuální. Nejčastější odpovědí bylo "Přátelé", což může naznačovat, že někteří respondenti by chtěli využít

volného času na udržování sociálních vztahů. Odpovědi jako "Více sexu" nebo "Sex" mohou naznačovat, že někteří respondenti chtějí využít volného času na zlepšení svého osobního a intimního života, osobně bych tyto odpovědi zařadil do kategorie rodina. Odpovědi jako "Relax", "Věnování se baráku", "Práce na zahradě" nebo "Oprava Mustanga" mohou naznačovat, že někteří respondenti chtějí využít nově nabitého volného času na relaxaci nebo na koníčky, kterým se v běžném pracovním životě nevěnují. Odpověď "Nevím" může naznačovat nejistotu respondentů ohledně toho, jak by chtěli využít volný čas v případě přechodu na home office, vzhledem k tomu, že tato odpověď ovšem padla pouze jednou, není nutné jí věnovat přílišnou pozornost.

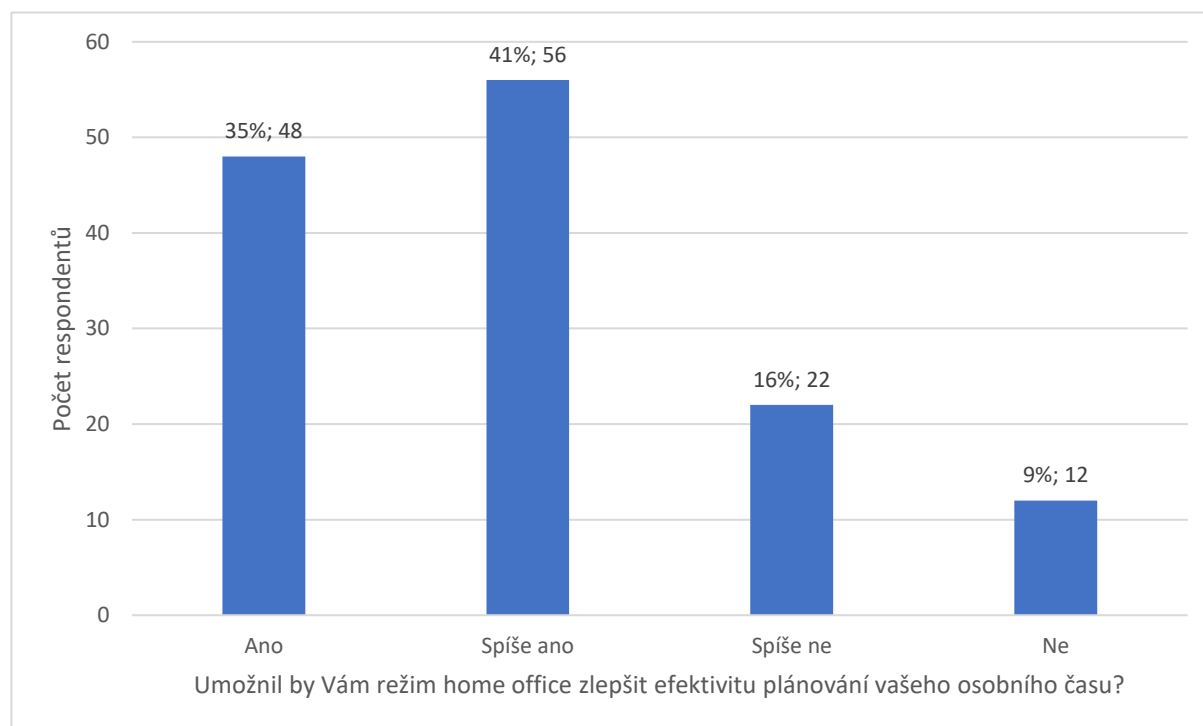
Otázka č. 22: Umožnil by Vám home office zlepšit plánování Vašeho osobního času?

Otázka 22 se zaměřuje na zjištění informace od respondentů o jejich plánování volného času a by režim práce z domova mohl zlepšit efektivitu plánování jejich osobního času. Respondenti mohou odpovědět jednou z následujících možností: Ano, Spíše ano, Spíše ne, Ne. Otázka se soustředí na možnosti, jak by mohla práce z domova ovlivnit způsob, jakým si respondenti plánují svůj čas a zda by to mohlo mít pozitivní nebo negativní dopad na jejich efektivitu.

Z výsledku této otázky vyplývá, že většina respondentů (76 %) si myslí, že režim home office by jim umožnil zlepšit efektivitu plánování jejich osobního času. To může být pro firmu pozitivní zpráva, protože spokojení zaměstnanci mají tendenci být produktivnější a méně náchylní k chybám. Pokud by tedy firma umožnila home office jako možnost pro své zaměstnance, mohla by to být efektivní strategie pro zlepšení produktivity a snížení stresu spojeného s prací.

Zbýlí respondenti odpověděli, že režim home office by jim spíše nepomohl (16 %) nebo by jim vůbec nepomohl (9 %).

GRAF 26-ZLEPŠENÍ PLÁNOVÁNÍ OSOBNÍHO ČASU; ZDROJ: VLASTNÍ DATA



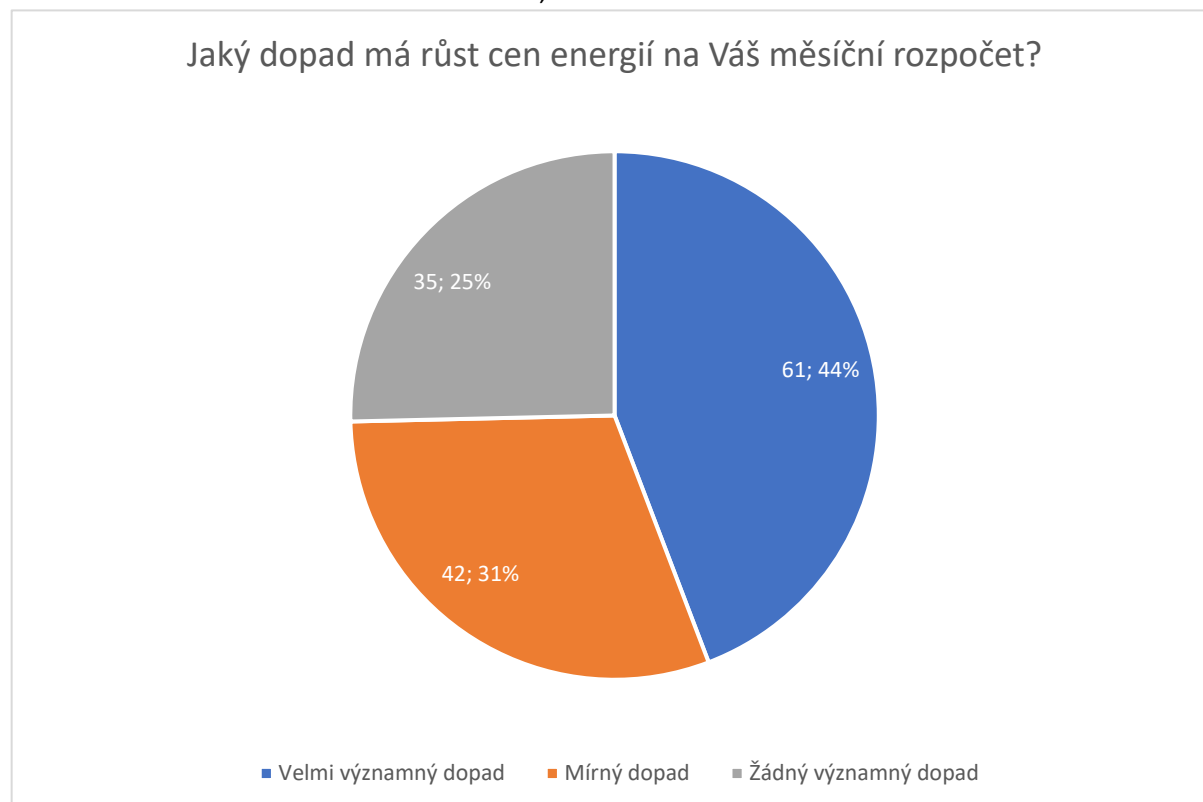
Otázka č. 23: Jaký dopad má růst cen energií na Váš měsíční rozpočet?

Tato otázka se ptá respondentů na dopad růstu cen energií na jejich měsíční rozpočet a nabízí tři možnosti odpovědí. Respondenti mají volbu mezi těmito třemi možnostmi: "Velmi významný dopad", "Mírný dopad" a "Žádný významný dopad". Z těchto možností mohou respondenti vybrat tu, která nejlépe vystihuje dopad růstu cen energií na jejich měsíční rozpočet.

Cílem této otázky je zjistit, jaký dopad má růst cen energií na měsíční rozpočet respondentů. Tím lze odhadnout, zda by v případě energetické krize mohl mít přechod na home office vliv na jejich finanční situaci. To graficky znázorňuje graf číslo 27.

Z tohoto grafu nám vyplývá, že pro některé respondenty může mít růst cen energií velmi významný dopad na jejich měsíční rozpočet a tato skupina respondentů tvoří více než polovinu z celkového počtu respondentů. Zaměstnavatel by tedy měl zohlednit tento fakt při rozhodování o přechodu na home office a měl by zvážit možnosti, jak tuto skupinu zaměstnanců kompenzovat za zvýšené náklady na energie, například poskytnutím příspěvku na energie nebo možností přizpůsobení pracovní doby tak, aby se zaměstnanci mohli snažit snížit své náklady na energie.

GRAF 27-DOPAD RŮSTU CEN NA MĚSÍČNÍ ROZPOČET; ZDROJ: VLASTNÍ DATA



Otázka č. 24: Pokud by Váš zaměstnavatel přešel na větší podporu home office, jaký druh možné finanční podpory by byl pro Vás nejvíce žádoucí? Nebo byste si vystačili s příspěvkem od vlády 2,80 Kč za hodinu.

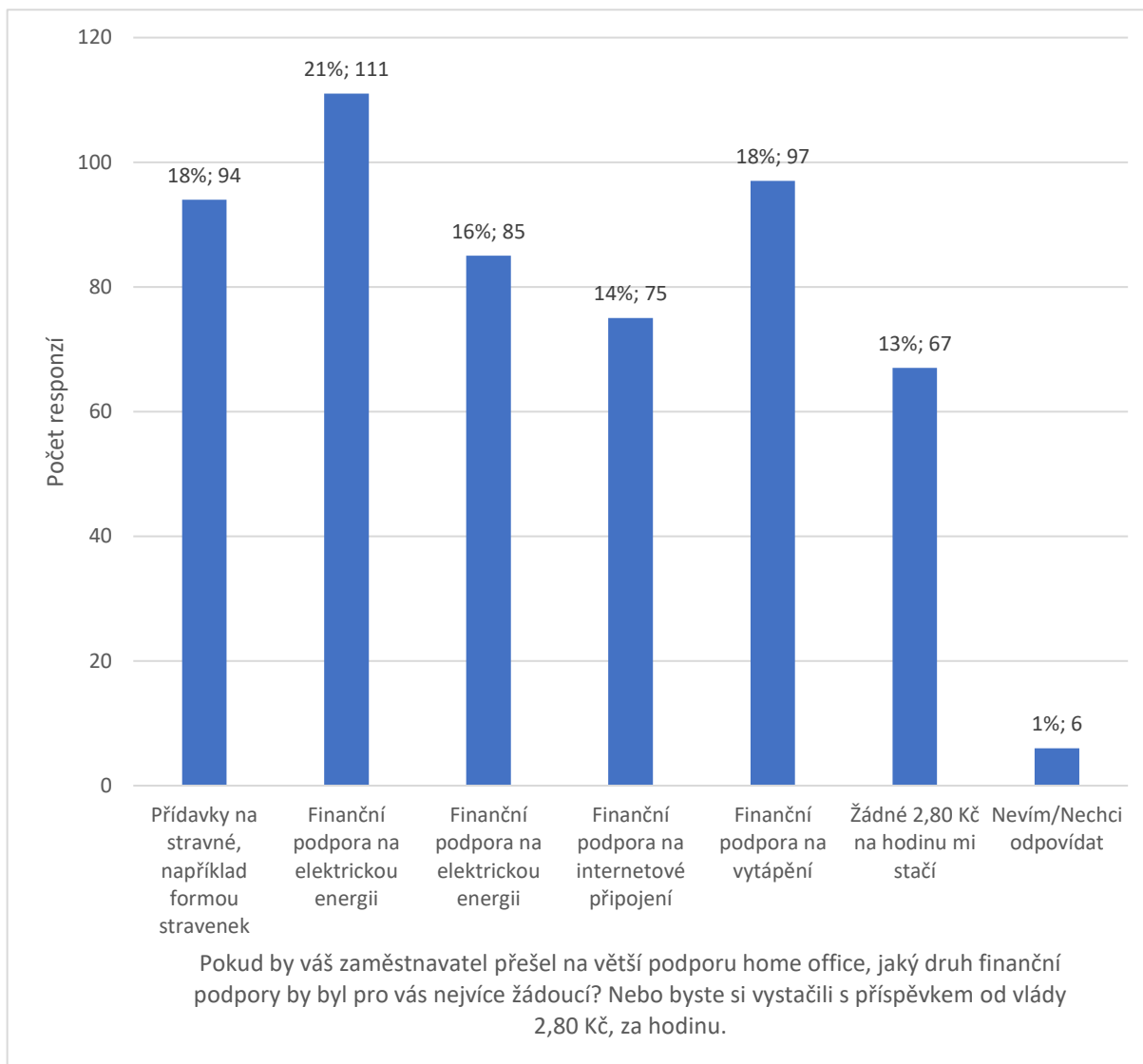
Tato otázka se zaměřuje na to, jaký druh finanční podpory by byl pro respondentů nejvíce žádoucí, pokud by jejich zaměstnavatel poskytoval větší podporu pro home office. Dotaz také nabízí možnost odpovědi, že si respondent vystačí s příspěvkem od vlády ve výši 2,80 Kč za hodinu. Respondenti mají k dispozici několik možností, jakou formu podpory by uvítali, jako jsou například přídatky na stravování, finanční podpora na elektřinu, internetové připojení nebo na vytápění. Někteří respondenti mohou zvolit možnost nevím/nechci odpovědět.

Otázka opět patří do kategorie multiple choice, tudíž si respondenti mohou zvolit kolik odpovědí uznají za vhodné.

Z výstupu můžeme vidět, že nejvíce důležitou pro zaměstnance může být finanční podpora na elektrickou energii a přídatky na stravu. Nejméně reakcí bylo na možnost žádných bonusů, kdy zaměstnanci stačí státem plánované 2,80 Kč na hodinu práce na home office.

Pro zaměstnavatele může tento výstup poskytnout užitečnou zpětnou vazbu ohledně toho, jaké typy finanční podpory jsou pro zaměstnance nejvíce důležité a na co by měli zaměřit svou pozornost při výběru konkrétních benefitů pro home office.

GRAF 28-ŽÁDOUCÍ DRUHY FINANČNÍ PODPORY NA HO; ZDROJ: VLASTNÍ DATA

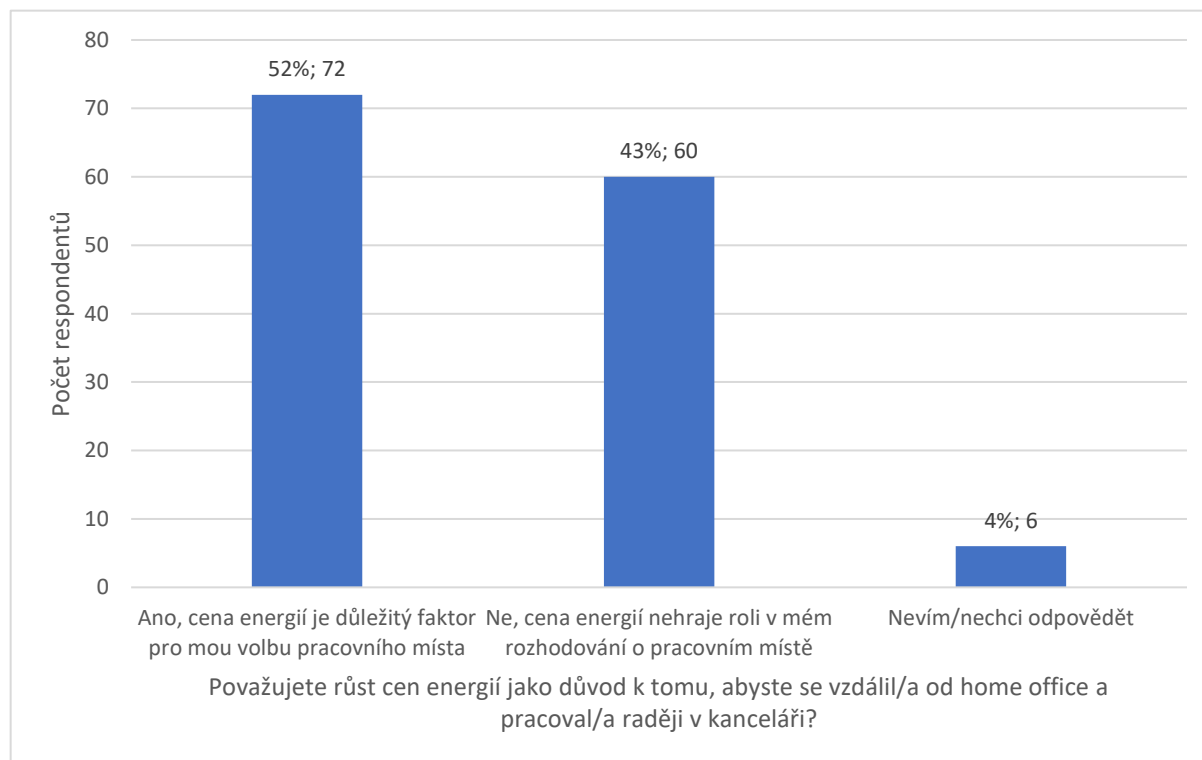


Otázka č. 25: Považujete růst cen energií jako důvod k tomu, abyste se vzdálil/a od home office a pracoval/a raději v kanceláři?

Tato otázka se ptá respondentů, zda považují růst cen energií za důležitý faktor, který ovlivňuje jejich rozhodnutí o tom, zda budou pracovat z domova nebo raději v kanceláři. Nabízí se tři možnosti odpovědi – ano, cena energií je důležitý faktor, ne, cena energií nehraje roli v rozhodování o pracovním místě, nevím/nechci odpovědět. Tato otázka umožňuje zaměstnavateli získat náhled na to, jak růst cen energií ovlivňuje preference zaměstnanců ohledně pracovního místa a zda by mohlo být vhodné nabídnout různé formy podpory pro zaměstnance, kteří se rozhodnou pracovat z domova a musí tak hradit dodatečné náklady na energie. Pohled na tuto otázku nám nabízí graf číslo 29.

Z výsledků této otázky je zřejmé, že cena energií je pro většinu respondentů (52 %) důležitým faktorem při volbě pracovního místa. Tento závěr by mohl mít dopad na produktivitu zaměstnanců a motivaci při práci z domova. Cena energií nehraje roli pro 60 respondentů, tedy nějakých 43 %, nerozhodných je celkem 6 respondentů, kteří představují nějaká 4 % z celkového počtu 138 respondentů.

GRAF 29-VZDÁLENÍ SE OD HOME OFFICE KVŮLI RŮSTU CEN ENERGIÍ; ZDROJ: VLASTNÍ DATA

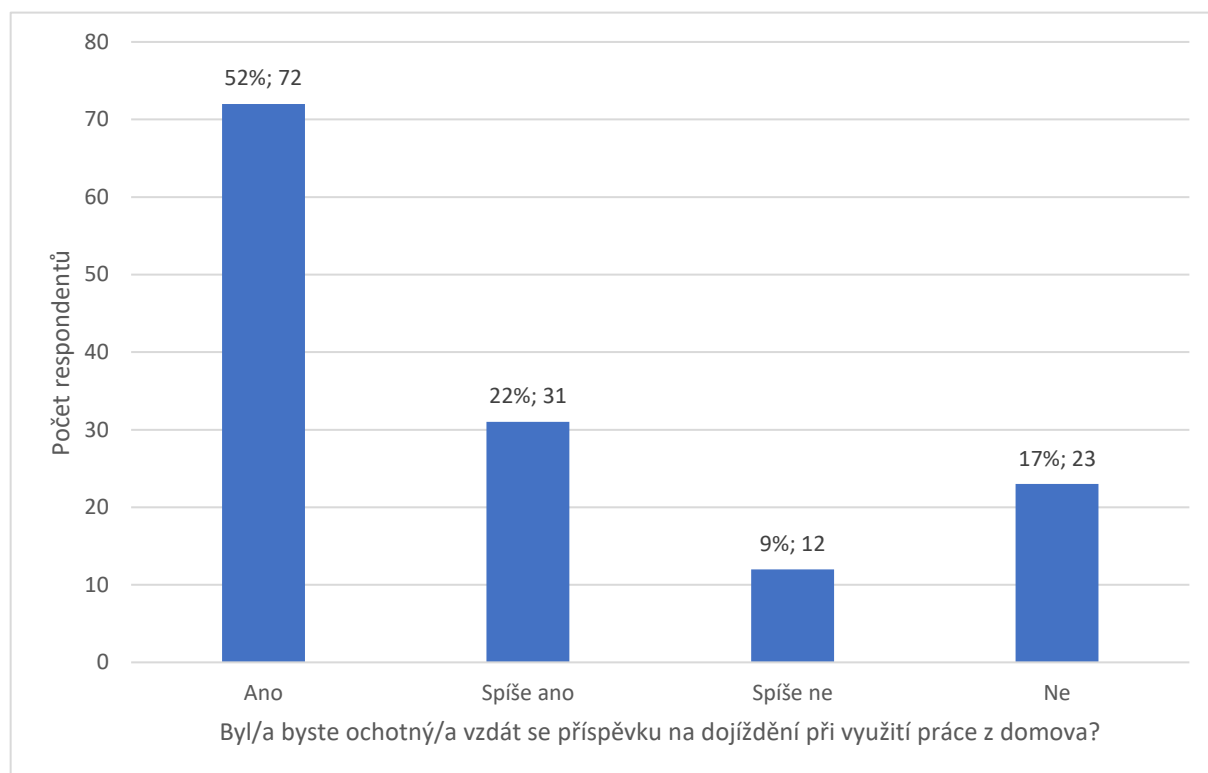


Otázka č. 26: Byl/a byste ochotný/a vzdát se příspěvku na dojíždění při využití práce z domova?

Poslední otázka dotazníku nesoucí konečné číslo 27 se zabývá jedním z benefitů, který mnou zvolená firma nabízí a tím je bonus na dojíždění. Otázka se snaží zjistit, zda by byli zaměstnanci ochotní se při využívání home office zcela vzdát příspěvku na dojíždění, protože by dojížděli v omezeném množství cest. Odpověď na tuto otázku popisuje graf číslo 30.

Z výsledku vyplývá, že většina respondentů (52 %) by byla ochotna se vzdát příspěvku na dojíždění při využívání práce z domova, 22 % by poté bylo spíše pro možnost vzdát se příspěvku na dojíždění, zatímco pouze malé procento respondentů (9 %) by bylo spíše neochotno a 17 % by bylo zcela neochotno. Pro zaměstnavatele by to mohlo znamenat úsporu nákladů na příspěvky na dojíždění pro zaměstnance, kteří pracují z domova.

GRAF 30-VZDÁNÍ SE PŘÍSPĚVKU NA DOJÍŽDĚNÍ; ZDROJ: VLASTNÍ DATA



12.3 Závěr online dotazníkového šetření

Záměrem dotazníkového šetření bylo soustředit se na zaměstnance specifického podniku, abychom byli schopni zjistit, zda i po pandemii Covid-19 je možný navázat na trend home office. Výsledky dotazníkového šetření ukazují, že tento krok by byl možný, při zvolení vhodné formy a zajištění dostatečné komunikace a podpory ze strany managementu.

Za nejvhodnější formu home office byla označena kombinace práce z domova a kanceláře, takzvaný hybridní model, který by zaručoval zaměstnancům určitou formu flexibility, ale zcela by zaměstnancům, kteří byli respondenty nezamezil v setkávání s kolegy a plnění 100% náplně jejich práce.

Dále byla preferována forma home office na plný úvazek, při které by se zaměstnanci věnovali svým pracovním povinnostem zcela z domova. Respondenti však zdůraznili, že by tato varianta vyžadovala dobrou organizaci práce a samostatnosti, aby se úspěšně zvládly pracovní povinnosti.

Celkově se k otázce home office zaměstnanci vyslovili pozitivně, očekávají, že by jim přechod na home office pomohl k dosažení lepší work life balance a snížení doby dojíždění.

Co se týče volného času zaměstnanců, můžeme dojít k závěru, že zaměstnanci zamýšlí věnovat svůj volný čas rodině, koníčkům a spánku.

Ve věci příspěvků se zaměstnanci vyjádřili pozitivně pro odebrání příspěvku za dojíždění v případě přechodu na home office, na druhou stranu by uvítali jiné formy benefitů nebo finančních odměn.

Obecně lze na základě zjištění konstatovat, že přesun části zaměstnanců na home office by mohl být úspěchem, proto z celkového počtu respondentů téměř 80 % zaměstnanců se vyjádřilo, že by bylo ochotno podstoupit tuto výzvu.

Zároveň většina respondentů (přibližně 60 %) si myslí, že by byli schopni pracovat stejně efektivně z domova, jako v kanceláři. Tato skutečnost podporuje názor, že přesun zaměstnanců na home office by nemusel mít negativní dopad na výkonnost a produktivitu.

Závěrem lze říci, že vzhledem k vysokému počtu zaměstnanců, kteří by byli ochotni pracovat z domova a vzhledem k pozitivním názorům na home office a jeho výhodám, je vhodné zvážit přesun části pracovních pozic na home office formu. Je třeba však zvolit vhodnou formu, která bude vyhovovat potřebám zaměstnanců i společnosti. Zároveň je třeba vzít v úvahu, že přesun na home office může mít také určité výzvy, jako jsou potřeba zajistit potřebnou technickou podporu nebo komunikaci v rámci týmu.

13 Vyhodnocení rozhovorů

Dvěma zaměstnancům vybrané firmy, kteří zastávají vedoucí funkce, bylo položeno několik otázek. Otázky se týkaly jejich pohledu na home office. Řešily se otázky efektivity zaměstnanců, jejich zkušenosti s home office v období pandemie. Otázky, zda by si dokázali představit přechod na hybridní formu home office a jak by to podle nich ovlivnilo pracovní výsledky jejich podřízených.

13.1 Otázky kladené vedoucímu oddělení Engineeringu

První osobou pro zodpovězení otázek byl vedoucí oddělení Engineeringu. Pod oddělení Engineeringu patří několik menších oddělení. Konkrétně tedy správa budov, TPV (technická příprava výroby) a Industrializace. Rozhovor byl veden prezenční formou, odpovědi na kladené otázky byly zaznamenány soupisem. V rozhovoru níže je vedoucí oddělení Engineeringu označen jako „Respondent A“, ačkoliv to příliš nepomůže anonymitě, bylo to přání respondenta, které je třeba respektovat.

Dobrý den, pro začátek bych Vás poprosil o pár informací o Vás, co vykonáváte za funkci ve firmě a také stručný popis oddělení Engineeringu, protože pro mnohé může být tento název nic neříkající.

Respondent A: „Dobrý den, je mi 47, jsem vedoucí oddělení Engineeringu, ve firmě jsem již 7 let, od začátku do teď jako vedoucí oddělení Engineeringu. Pod engineering spadají všechna oddělení tady na přístavku (kancelářská část), kromě tedy oddělení údržby. Spadají pod nás oddělení nových projektů, TPV (technická příprava výroby), správa budov a v neposlední řadě industrializace.“

Mohl byste prosím ještě rozvést jednotlivé oddělení, která pod Engineering spadají? Zkratka TPV je pro laiky nic neříkající podobně jako industrializace.

Respondent A: „Jistě, tak začneme TPV. Význam zkratky TPV je technická příprava výroby, pracovníci TPV, tedy technologové, se nám starají o správné fungování strojů, pokud se tedy bavíme o části výrobních technologií, potom máme také technology vstřikování, kteří se starají o správné fungování vstřikolisu a na závěr máme velkou část projektových technologií. Ti se podle své specializace starají o stroje na nových projektech, tím se myslí příprava specifikace, dokumentace, dohlíží na stav strojů a zařízení, dodržení termínů dodavateli a podobné administrativní činnosti, kromě toho se pak stará o instalaci stroje do linky a jeho spuštění, přípravu návodky a další věci s tím spojené. Poté máme industrializaci, ta se stará o interní projekty a různé menší projekty, jako bylo zrychlení výstupu z lakovny, relokace zadního nárazníku z výrobní linky na hale 1 na halu 5 a podobné věci. Zároveň má industrializace nově na starosti kapacitní plánování závodu, tedy v případě našeho zájmu o přijmutí nového projektu, posuzuje industrializace, zda máme volné výrobní kapacity v tom daném roce. Správa budov asi není třeba vysvětlovat nějak dopodrobna, jsou tam lidi zodpovědní za údržbu a revize vybavení budov, za kolaudace a projektování nových výrobních hal nebo kancelářských prostor. Samo sebou jejich funkcí není suplovat údržbu, ale opravit vše co zvládnou, případně objednat příslušný servis.“

Dobře, to by mohlo stačit. První otázka k tématu mé práce. V rámci Vaší pozice, využíváte v současné době home office?

Respondent A: „Ano využívám, vzhledem k tomu, že bydlím u Liberce a sem do kanceláře to mám cca 90 kilometrů, občas se mi nevyplatí jet do firmy, hlavně když mám pak stejně celý den schůzky po Teamsech. To to dojíždění považuji vysloveně za vyhozený čas. Takhle mám více času na rodinu, když jsem zrovna doma.“

Jaký máte režim s home office? Využíváte například hybridní formu, že jste několik dnů v týdnu v kanclu a několik dnů v týdnu doma? Musíte to hlásit někomu nebo si prostě ráno po probuzení řeknete, že se Vám zrovna nechce do kanceláře a tak zůstanete doma?

Respondent A: „Využívám hybridní formy home office, jak popisuješ, několik dní v týdnu jsem doma, dříve to byly běžně dva dny z týdne, zbytek týdne dojíždím do kanceláře, ale pokud vidím ráno, že mám

celý den schůzky po Teamsech, tak se rozhodnu zůstat doma. Já home office hlásit nikomu nemusím, ale nechci jít špatným příkladem pro své podřízené, proto se využívání home office v poslední době snažím omezovat na jeden den v týdnu, obvykle pátek, kdy se dělají týdenní reporty vedení závodu a 6 hodin po sobě mám pouze schůzky.“

Trochu osobnější otázka, jak hodnotíte svou efektivitu, když jste v kanceláři a jak ji hodnotíte, když jste zrovna doma na home office? Můžete hodnotit od 1–5, kdy jedna bude nejhorší možností a 5 nejlepší.

Respondent A: „V pořádku, co se mě týče, svou efektivitu na home office hodnotím na jasnou 5, protože v kanceláři se mi nedaří dosáhnout takového klidu, jako u mě doma, protože mě v kanceláři neustále někdo vyrušuje, lidi mají tendenci chodit se ptát i na blbosti a tím mě zdržují od mé práce, které se potřebuji věnovat. V kanceláři se hodnotím číslem 3, není to nejhorší, ale určitě ani nejlepší, kromě toho, že jsem často vyrušován mám problém s udržením pozornosti, kancelář sdílím s vedoucím TPV, který je celý den na schůzkách a zkrátka, když máme každý jinou schůzku, dost se vzájemně rušíme.“

V předchozí otázce jste zmiňoval, že nechcete jít za špatný příklad Vašim podřízeným, jak to myslíte?

Respondent A: „To je jednoduché, na pozicích na například takovém TPV se home office musí hlásit dopředu a musí se zaměstnanci schválit. Mně home office nikdo neschvaluje a zkrátka, nedělá dobrotu, když bych čerpal často home office, to my ani podřízeným neschválíme, aby byli více jak dva dny v týdnu na home office a i to je hodně.“

Tím se dostáváme k další hlavní otázce, asi týden zpátky jsem tu rozesílal dotazník k bakalářské práci a už se mi podařilo zpracovat jeho výsledky. Z těch mi vyplývá, že by byl velký zájem o hybridní home office, konkrétně o variantu, jakou jsme praktikovali během koronaviru, kdy se kanceláře rozdělily, jedna půlka v sudý týden byla 2 dny v kanceláři a druhá půlka 3 dny na home office a dalším týdnem se skupiny prohodily. Co si o tom myslíte, bylo by to za Vás reálné?

Respondent A: „Tak zvládali jsme to během pandemie Covid-19, ta nám ukázala, že toto je reálný model, který lze aplikovat, ale třeba myslet na to, že během pandemie byla výroba citelně omezena. Sám víš, že nebylo třeba tolik lidí. V současné situaci bychom museli více selektovat lidi, kterým by to bylo umožněno. Určitě jsou pozice více vhodné a jiné zase vhodné méně, správa budov za mě zní jako absolutní nesmysl, nemůžeme čekat na servisní úkon z jejich strany, než dorazí z home office a co by vlastně dělali na home office? U koho si to dokáží představit jsou projektoví technologové nebo třeba industrializace nebo oddělení nových projektů. Tam by to podle mě bylo třeba i vítané, na industrializaci sedí 7 lidí v malé kanceláři a celý den se jen překřikují na schůzkách, k tomu s nimi sedí dva projektoví vedoucí, kteří vlastně celý den nedělají nic jiného, než že schůzují. Na to by dle mě měli vhodnější prostředí doma, kde by se nemuseli přerhávat s ostatními kolegy.“

Takže by to mohlo být reálné, pokud bychom se ve výsledku více bavili o náplni práce jednotlivých pozic?

Respondent A: „Ano, přesně tak, pokud bychom vyselektovali zaměstnance, kteří potenciálně mohou na home office, určitě by to bylo reálné řešení, zároveň bychom neměli v týdnu tak přeplněné kanceláře. Na TPV nám v jedné kanceláři sedí až 22 lidí ve špičce.“

Obecně se tedy přikláníte k názoru, který sdílí zaměstnanci?

Respondent A: „Ano.“

Když jste ohodnotil svou efektivitu při práci, jak byste ohodnotil efektivitu svých zaměstnanců v porovnání kanceláře a home office? Mám tu připravený výsledek mého dotazníku za oddělení Engineeringu, můžeme to poté porovnat.

Respondent A: „Celkově engineeringu to vidím poměrně pozitivně, vzhledem k tomu, že znám podmínky v jednotlivých kancelářích, si myslím že hodnota pro práci zde bude okolo 4 a hodnocení efektivity doma bude 5.“

Takže se neobáváte, že by přechodem na home office došlo k poklesu efektivity?

Respondent A: „Ne.“

Jaký máte postoj k home office co se týče financí? Sám za sebe, když jste doma ušetříte nebo to pro Vás vyjde na stejno s pobytem v kanceláři?

Respondent A: „Tak pro mě jsou s home office spojeny hlavně ušetřené náklady za dojíždění. Mám to sem cca 90 kilometrů, cesta tam a zpátky, to je za cen 180 kilometrů, při mé spotřebě 7 litrů nafty na 100 kilometrů a současných cenách kolem 36 za litr mě jen cesta sem a domů vyjde na nějakých 500 Kč jen na pohonných hmotách. Neberu v potaz amortizaci vozu, čas, který mi nikdo proplatí.“

Takže pro Vás je výhodnější zůstat doma?

Respondent A: „Jednoznačně, jak se mi doma zvednou náklady? Jedním notebookem určitě ne a vytápění nechávám stejné, prostě si v pracovní době, kdy mám stažené vytápění vezmu mikinu.“

Byl byste ochotný podpořit přesun zaměstnanců na home office?

Respondent A: „Asi ano, hodně záleží jakou podporu by si představovali, vím, že vláda projednává, že by firma musela zaměstnancům přispívat na home office, což je za mě hrozný nesmysl, ale obecně, pokud by se mělo jednat například o stravenku, protože doma nebudou mít dotované obědy jako tady ve firmě, nebyl bych proti, ale platit zaměstnanci za to, že může být doma mi přijde jako nesmysl od základu, ničí to to, že home office má být bonus, ne běžný standard.“

Ale firma by odsunem zaměstnanců na home office ušetřila nějaké peníze, ne?

Respondent A: „Firma by neušetřila, ne na energiích jestli to myslíš takhle, ty kanceláře furt musí držet nějakou minimální teplotu, navíc při home office by tam furt lidi byli, představa, že by všichni 3 dny v týdnu nebyli v práci je v tuto chvíli moc velká utopie, alespoň pro tento podnik, sám víš, že je náhodně potřeba urychleně vstupovat do výroby. Co by se tím ale určitě vyřešilo na nějakou dobu je neustálá nutnost přístavby administrativních prostor. Počet kancelářských nevýrobních zaměstnanců stále roste a pokud bychom část zaměstnanců dostali na pravidelný režim home office, nemusela by být přístavba dalších kanceláří nutná, prostě by se lidé střídali v již existujících kancelářích.“

Dobrá, poslední otázka. Myslíte si, že mnou popsaná varianta home office, která zvítězila v dotazníku má pro oddělení engineering potenciál?

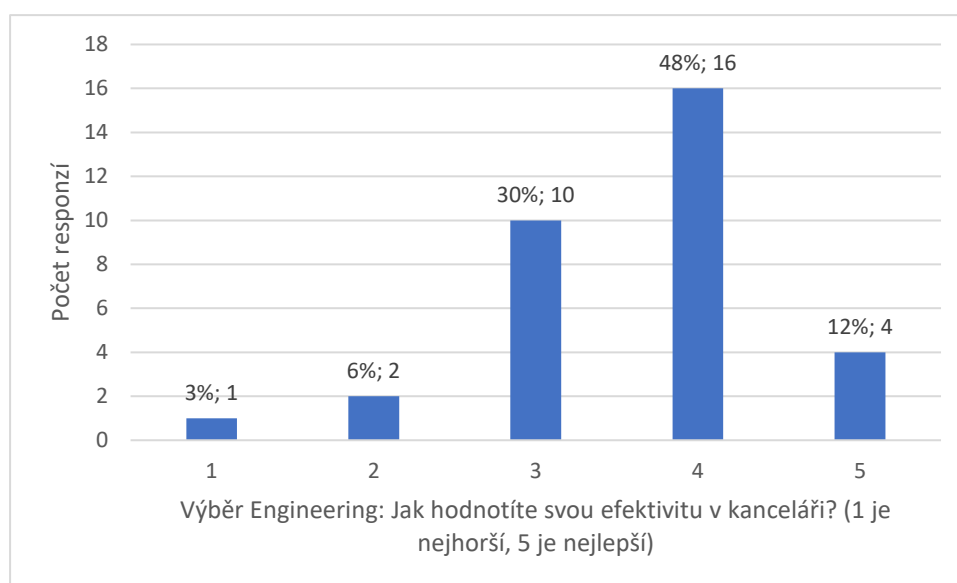
Respondent A: „Určitě ano, jen by to chtělo detailnější průzkum dotazovaných subjektů, alespoň by se nám ulevilo s kanceláři, které dlouhodobě přetékají zaměstnanci.“

Postoj tohoto respondenta na otázky týkající se home office byl poměrně pozitivní, kromě své vlastní efektivity na home office hodnotí velmi dobře i efektivitu svých podřízených, což potvrzuje i výsledek z dotazníku, kdy respondenti, kteří za své oddělení označili engineering, svou efektivitu hodnotili na home office povětšinou lépe jak v kanceláři, viz. Graf číslo 31 a 32. Dotazovaný svou efektivitu na home office hodnotí, jako nejlepší možnou, s číslem 5, protože má klid a může se soustředit bez rušení, což se mu v kanceláři nedaří. Na druhé straně, v kanceláři hodnotí svou efektivitu jako průměrnou, s číslem 3, protože je často vyrušován a má problém udržet pozornost. Z dotazníku získala pozitivní zpětnou vazbu varianta hybridního home office a podle výsledků by byl velký zájem o variantu, která byla praktikována během pandemie Covid-19, kdy se kanceláře rozdělily na 2 skupiny, jedna půlka v sudý týden byla 2 dny v kanceláři a druhá půlka 3 dny na home office a dalším týdnem se skupiny prohodily. Respondent A souhlasí s tím, že tento model byl během pandemie úspěšný, ale zdůrazňuje, že to bylo stanovené omezením výroby a výpadky v odvolávkách zákazníků. Dále zmiňuje,

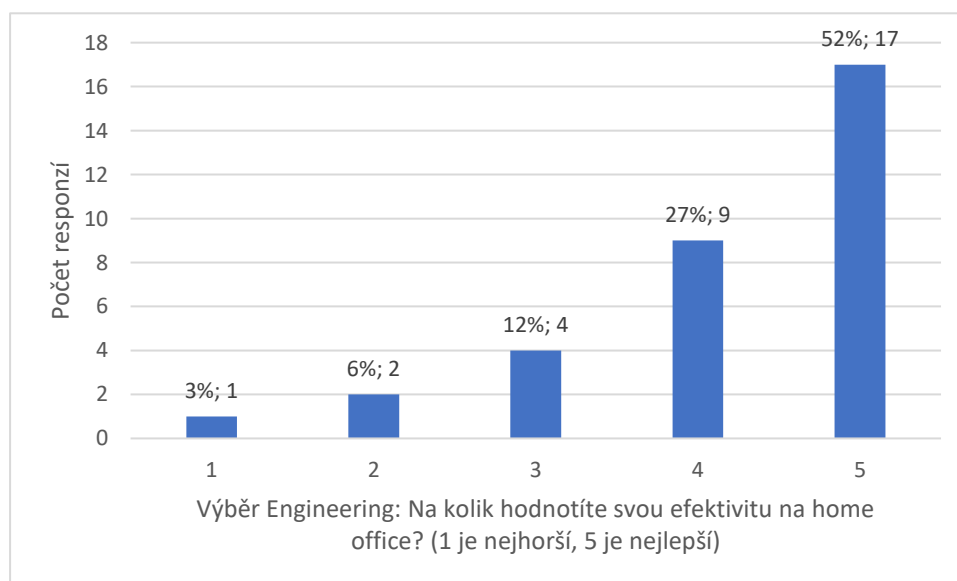
že by bylo třeba selektovat lidi a zvážit, které pozice jsou vhodné pro práci na home office a které nejsou. Na některých pozicích, jako je správa budov, by home office byl nesmyslný, zatímco na jiných pozicích, jako jsou projektoví technologové nebo oddělení nových projektů, by bylo vítané.

Co se týče možnosti ušetření nákladů, dle respondenta A by firma neušetřila, protože odeslání takového množství zaměstnanců na home office, aby nemusela kancelář vůbec spotřebovávat elektrickou energii je vzhledem k jejich náplni práce dle něj zcela utopická vize. Každopádně respondent A zmiňuje, že by se hybridním modelem home office, který je popsán v rozhovoru mohlo ušetřit poměrně dost nákladů kvůli ponížení nutnosti přístavby kancelářských prostor. Zaměstnanci by se v kanceláři střídali, tím pádem by jim stačila kancelář menší, což by pro firmu mohlo znamenat citelnou úsporu.

GRAF 31-VÝBĚR ENGINEERING HODNOCENÍ V KANCELÁŘI; ZDROJ: VLASTNÍ DATA



GRAF 32-VÝBĚR ENGINEERING HODNOCENÍ EFEKTIVITY NA HO; ZDROJ: VLASTNÍ DATA



13.2 Otázky kladené vedoucímu IT

Druhou osobou pro zodpovězení otázek byl vedoucí oddělení informačních technologií. Informační technologie se zaměřují kromě správy rozsáhlé síťové sítě jak v domovském závodě, tak přidružených modulových centrech, také fungování systému SAP, fungování všech vizualizací, Glate a dalších podobných aplikací. Rozhovor byl veden prezenční formou, odpovědi na kladené otázky byly zaznamenány soupisem. V rozhovoru níže je vedoucí oddělení IT označen jako „Respondent B“, ačkoliv to příliš nepomůže anonymitě, bylo to přání respondenta, které je třeba respektovat.

Dobrý den, pro začátek bych Vás požádal o pár stručných informací o Vás a o Vaší práci, případně obecně o IT oddělení, jehož jste součástí.

Respondent B: „Zdravím, jsem vedoucí oddělení informačních technologií, jsem muž a je mi 43. V této firmě pracuji již 3 roky. Nastoupil jsem jako vedoucí IT oddělení, což je funkce, kterou dělám do teď. IT se nám dělí na dva pomyslné segmenty, jedním je infrastruktura a druhým jsou systémy. Pod systémy si můžeme představit například Glate, síť tiskáren štítků, SAP a podobné. Infrastrukturu asi vysvětlovat nemusím, to jsou zjednodušeně prostě kabely.“

Díky, takhle by to mohlo stačit. První otázka k tématu mé práce. V rámci Vaší pozice, využíváte v současné době home office?

Respondent B: „No využívám, ale ne úplně pravidelně, spíše velmi zřídka, já preferuji být tady, v kanceláři s chlapama a ne být zavřený sám doma. Víte já mám děti už odrostlý, manželka ráno odejde do práce a já jsem pak zavřený celý den doma sám. To není nic pro mě.“

A máte v tom home office nějaký režim nebo to máte tak, že když se to zrovna hodí, jste na home office?

Respondent B: „Režimem se to skutečně nazvat nedá, jak jsem říkal, chci minimalizovat své působení na home office, spíše ho využívám, když jsem marod nebo se necítím dobře. Nechci sedět v kanceláři a prskat na ostatní, když mohu být doma. Ale ano, když se mi to hodí prostě si vezmu home office, velmi jednoduše řečeno.“

Rád bych Vám teď položil trochu nepříjemnější otázku. Mohu?

Respondent B: „Ano.“

Jak hodnotíte svou efektivitu, když jste v kanceláři a jak ji hodnotíte, když jste zrovna doma na home office? Můžete hodnotit od 1–5, kdy jedna bude nejhorší a 5 nejlepší.

Respondent B: „Na tohle nedokážu objektivně odpovědět, ale určitě by to bylo tak, že v kanceláři jsem efektivnější než když se přesunu domů, to není nic čím bych se tajil.“

A alespoň odhad v číslech?

Respondent B: „No dobře, pro home office dejme 3 a pro kancelář 5.“

Asi před týdnem jsem tu rozesílal dotazník k bakalářské práci a už se mi podařilo zpracovat jeho výsledky. Z těch mi vyplývá, že by byl velký zájem o hybridní home office, konkrétně o variantu, jakou jsme praktikovali během koronaviru, kdy se kanceláře rozdělily, jedna půlka v sudý týden byla 2 dny v kanceláři a druhá půlka 3 dny na home office a dalším týdnem se skupiny prohodily. Co si o tom myslíte, bylo by to za Vás reálné?

Respondent B: „Tak v době kdy to vše vypuklo jsem akorát nastoupil, tenhle režim mi přišel dost dobrý a dostačující, teda mluvím pouze za oddělení IT ne za nikoho jiného. Díky tomu, že máme na jednu činnost více jak jednoho člověka, nebyl problém, aby tu celý týden vždy někdo byl, pro případ náhlého výpadku hardwaru, zbytek lidí řešil helpdesk tickety v pohodlí domova, dost často jde o věci, které lze nastavit na dálku. Stejně tak home office napomáhá klidu pro pracovníky, kteří za svůj segment IT vyřešují objednávky, doma je nikdo neruší a zaručeně na vše mají svůj klid.“

Takže za Vás je to pro oddělení IT bez problému reálné?

Respondent B: „Ano, chlapi už teď využívají home office, mají nařízeno že za každý segment IT tu musí někdo být a zbytek může být doma, pokud to neohrozí nebo neomezí chod podniku.“

Když jsem Vás přiměl ohodnotit svou efektivitu, můžete pro mě ohodnotit efektivitu Vašich podřízených? Mám tu připravený výsledek mého dotazníku za oddělení IT, můžeme to poté porovnat.

Respondent B: „No to bychom mohl, ale nemyslím si, že to bude mít vypovídající hodnotu.“

Proč si to myslíte?

Respondent B: „Nechci své zaměstnance takhle hodnotit, nemám zase tak perfektní přehled, přijde mi, že mezi efektivitou na home office a když jsou v kanceláři není takový rozdíl.“

Takže se neobáváte, že by přechodem na home office došlo k poklesu efektivitě?

Respondent B: „Jak jsem řekl, ne.“

Jaký máte postoj k home office co se týče financí? Když jste doma ušetříte nebo to pro Vás vyjde na stejno s pobytem v kanceláři?

Respondent B: „Tak sice bydlím 60 kilometrů od sídla společnosti, takže pobytem doma ušetřím za naftu, ale zase to utratím za jídlo, doma oběd za 23 Kč neudělám.“

Takže to podle Vás vyjde na stejno?

Respondent B: „Více méně ano, podle mě ano.“

Byl byste ochotný podpořit přesun zaměstnanců na home office?

Respondent B: „Jasně, už teď chlapy podporuji, já nezaznamenávám velký rozdíl mezi home office a prací z kanclu. Když jim zavolám vždy to vezmou a určitě jsou víc odpočatí, než sezení tady.“

Myslíte že firma může ušetřit náklady na energiích, když přesune zaměstnance na home office?

Respondent B: „Aby k tomu došlo, musela by se citelně změnit struktura kanceláří, v tuhle chvíli, i když ze správy infrastruktury jsou ze 3 lidí dva na home office, ten jeden furt v té kanceláři je, furt si svítí a topí, aby tohle mělo smysl, museli bychom přejít na jiný systém kanceláře.“

Narážíte tím na open space koncept kanceláře?

Respondent B: „No něco podobného tomuto by mohlo fungovat. Ale takhle když máme hromadu malých kanceláří po 3 až 5 lidech, neušetříme nic, jediné, že by si ti lidé sesedali, což se nikomu nechce, když může mít sám pro sebe celou kancelář, kterou zná a kde je doma.“

Tak jo a přejdeme k poslední otázce, myslíte si, že mnou popsaná varianta home office, která zvítězila v dotazníku má pro oddělení IT potenciál?

Respondent B: „Určitě ano, praktikujeme podobnou formu už teď.“

V tomto rozhovoru s respondentem B, který je vedoucím IT oddělení ve zvolené společnosti, respondent B poskytne několik základních informací o své pozici, o své společnosti a o dvou segmentech IT, za které je zodpovědný – infrastrukturu a systémech.

V průběhu rozhovoru se respondent B odpovídá na svou zkušenosti s home office. Respondent B přiznává, že home office sice využívá jen zřídka a raději je v kanceláři se svým týmem. A primárně jej využívá, když se necítí dobře.

Když byl respondent B požádán, aby ohodnotil svou efektivitu v kanceláři a doma, dal kanceláři známku 5 a home office známku 3, což znamená, že je produktivnější, když pracuje z kanceláře. Ostatně tento postoj k home office zastává celou dobu rozhovoru.

Další otázkou byla otázka na možnost hybridní domácí kanceláře, která zahrnuje kombinaci práce v kanceláři i z domova. Respondent B si myslí, že by to mohlo dobře fungovat pro IT oddělení, zejména proto, že na jednom úkolu pracuje více lidí, tudíž pro potřeby nouze je vždy někdo v závodě a hybridní přístup by mohl zvýšit efektivitu a flexibilitu.

Celkově lze říci, že postřehy respondenta B zdůrazňují význam spolupráce, produktivity a potenciálních výhod hybridní home office s poznatkem toho, že pokud by firma pomocí home office skutečně chtěla ponížít náklady, musela by se zaměřit nejdříve na systém kanceláří, zde padlo ve zmínce realizace open space kanceláří.

13.3 Závěrečné shrnutí rozhovorů

Z rozhovorů s respondenty A a B vyplývá, že ačkoliv má home office i své nevýhody, převažují pro oba respondenty výhody. Oba respondenti A i B se dále také shodují na tom, že hybridní model home office může být výhodný pro firmu, pokud jsou selektovány vhodné pozice pro práci z domova. Respondent A hodnotí svou efektivitu na home office jako lepší než v kanceláři, protože má klid a může se soustředit bez rušení, což se mu v kanceláři nedaří. V rozhovoru s respondentem A bylo zjištěno, že hybridní model home office byl během pandemie COVID-19 úspěšný, přičemž někteří měli zájem v tomto modelu pokračovat i po skončení pandemie. Avšak respondent A zdůraznil, že je třeba zvážit, které pozice jsou vhodné pro práci z domova a které ne. Respondent B preferuje pracovat v kanceláři, ale při potřebě využívá home office, primárně když je nemocný. Svou efektivitu poté hodnotí v kanceláři lépe než doma. Oběma respondenty se zdá být možnost ušetření nákladů využitím home office příliš optimistická. Ačkoliv respondent A zhodnotil hybridní model tak, že by skutečně mohl společnosti potenciálně ušetřit náklady tím, že by se snížila potřeba dalších kancelářských prostor, respondent B poznamenává, že je potřeba upravit systém kanceláří, kdy při současném stavu jsou kanceláře IT řešeny hromadou malých kanceláří, kdy přesto, že je část kanceláře na home office, i jeden zaměstnanec potřebuje topit a svítit a ve výsledku by úspora nákladů nemusela být vůbec znát. Oba respondenti zmiňují, že tento model může zlepšit produktivitu zaměstnanců. Celkově by se mělo rozhodnout na základě individuálních preferencí zaměstnanců a potřeb společnosti.

14 Vyhodnocení výzkumných otázek a doporučení

14.1 Vyhodnocení výzkumných otázek

Pro dosažení cíle bylo stanoveno celkem 6 výzkumných otázek. První z těchto otázek se zaměřuje na porovnání četnosti využívání home office před, během a po pandemii a má za cíl zjistit, jak se změnil počet pracujících využívajících home office v průběhu posledních let. Otázka dva a tři se točí kolem schopnosti a ochoty zaměstnanců pracovat z domova. Otázka čtyři se snaží zase zjistit jakou formu docházky do práce by si zaměstnanci vybrali, otázka pět se týká efektivity zaměstnanců a poslední šestá otázka se týká současné energetické krize a jak moc by ovlivnila rozhodnutí zaměstnance pracovat na home office.

1. Jak často se home office využíval před pandemií v porovnání se stavem během pandemie a současností?

Tato otázka se zabývá četností využívání práce z domova před pandemií Covid-19, během pandemie Covid-19 v porovnání se současným stavem. Cílem je zjistit, zda pandemie ovlivnila četnost využívání této formy práce a jakým způsobem. Výsledky ukázaly, že před pandemií pouze 25 % respondentů pracovalo na home office a 75 % nikdy nevyužilo této formy práce. Během pandemie se však tato forma práce rozšířila a na home office začalo pracovat 91 % respondentů. Po skončení pandemie nadále na home office pracuje 37 % respondentů, zatímco 63 % uvedlo, že tuto formu práce již nevyužívá. Tento vývoj ukazuje, že pandemie měla významný vliv na způsob, jakým lidé pracují a práce z domova se stala mnohem běžnější, přesto po skončení pandemie čísla pracujících z domova opadla.

2. Kolik zaměstnanců může přejít na home office?

Hlavním cílem této otázky bylo zjistit, zda je mezi zaměstnanci ochota pracovat z domova, případně v jakém rozsahu. Z průzkumu vyplývá, že většina respondentů, konkrétně 89 (64 %) osob, je ochotna pracovat na home office. Naopak 19 (14 %) respondentů deklarovalo, že nejsou ochotni pracovat na home office, zatímco 30 (22 %) osob uvedlo, že neví, zda by byli ochotni pracovat na home office. Tyto výsledky naznačují, že existuje poměrně velká část zaměstnanců, kteří by byli ochotni pracovat z domova, což je z hlediska organizací zajímavá informace, na kterou mohou následně reagovat přizpůsobením svých pracovních podmínek.

3. Proč někteří zaměstnanci nemohou přejít na home office?

Dalším důležitým aspektem průzkumu bylo zjištění, proč někteří zaměstnanci nemohou přejít na práci z domova. Z výsledků průzkumu vyplývá, že většina zaměstnanců (64 %) je ochotna pracovat na home office, ale existuje i menší skupina respondentů (14 %), kteří by na tuto možnost nebyli ochotni přejít. Zeptali jsme se tedy na důvody, proč by práci z domova nevyužívali. Někteří zaměstnanci nemohou přejít na home office z různých důvodů. Technické důvody, jako nedostatečné vybavení nebo připojení k internetu, byly uvedeny pouze jedním respondentem ze 138. Organizační důvody, jako potřeba pravidelného kontaktu s kolegy, byly uvedeny dvěma respondenty. Nejčastějším důvodem pro odmítnutí přechodu na home office byl důvod charakteru práce, který neumožňuje práci z domova. Tento důvod byl uveden šesti respondenty a jedním z nich byl zaměstnanec, který potřebuje vstupovat do výroby. Zajímavou odpověď "Pravidelně cestuji do moduláčů, to z domova dělat nejde" lze zařadit mezi organizační důvody, pokud vyžaduje pravidelný přímý kontakt s lidmi v terénu. Třetí odpověď "Dokumenty doma nevytisknu" by mohla spadat pod technické důvody, ale může také zahrnovat výrobní dokumenty, které musí být umístěny u strojů a nejsou tedy snadno přenosné. Celkově lze tedy konstatovat, že i když většina respondentů využívá home office, stále existují určité omezení a překážky, které brání jeho plnému využití.

4. Jaká varianta režimu home office by byla zaměstnanci nejschůdnější?

Výsledky této otázky nám ukazují, že nejlépe hodnocenou variantou se stala možnost, kdy by se pracovalo jeden týden z domova tři dny a dva dny v kanceláři, zatímco druhý týden by se dva dny pracovalo z domova a tři dny v kanceláři. Tato možnost vítězí s průměrným hodnocením 3,52. Druhou nejoblíbenější možností je práce celý týden doma a do práce pouze v případě potřeby s průměrným hodnocením 3,50.

Respondenti tedy preferují práci z domova s určitou mírou stability a jasně definovanými pracovními dny, které si mohou domluvit s nadřízenými.

Celkově lze z těchto výsledků vyvodit, že respondenti preferují varianty, kde mají větší flexibilitu a autonomii při práci z domova, ale zároveň mají možnost se pravidelně setkat s kolegy a pracovat v kanceláři v určité dny v týdnu, které budou ideálně předem domluvené se zaměstnavatelem nebo nadřízeným. Tento přístup umožňuje zaměstnancům efektivní plánování svého pracovního týdne a zároveň podporuje týmovou spolupráci a sociální interakci mezi kolegy.

5. Jak zaměstnanci vnímají svou efektivitu na home office?

Výzkumná otázka číslo pět se zaměřovala na to, jak zaměstnanci vnímají svou efektivitu při práci z domova. Zjišťovalo se, zda se cítí pracovní výkonnější než při práci v kanceláři.

Podle výsledků hodnocení, které jsme získali, se zaměstnanci v kanceláři většinou cítí efektivněji než při práci z domova. Nejvíce respondentů (29 %) hodnotilo svou efektivitu v kanceláři jako průměrnou, tedy 3 na pětibodové škále, zatímco při práci z domova nejvíce zaměstnanců (33 %) ohodnotilo svou efektivitu jako nadprůměrnou, tedy 4 na pětibodové škále. Nicméně, jako jsme již zmínili, práce z domova může mít své nedostatky, jako například sníženou schopnost ohraničit si pracovní dobu, což se projevuje i v hodnocení efektivity. Z těchto výsledků je zřejmé, že při práci z domova se zaměstnanci cítí efektivněji než v kanceláři, což může být způsobeno tím, že se jim podaří lépe soustředit na svou práci.

6. Jak moc rozhodování zaměstnanců o přechodu na home office ovlivňuje energetická krize?

V rámci výzkumu bylo zjišťováno, zda energetická krize v České republice má vliv na rozhodování zaměstnanců o přechodu na práci z domova.

V dotazníkovém šetření se došlo k závěru, že rostoucí ceny energií mohou mít velmi výrazný dopad na měsíční rozpočet některých respondentů, přičemž tato skupina respondentů tvoří více než polovinu z celkového počtu respondentů. Zaměstnavatel by proto měl při rozhodování o přechodu na home office vzít tuto skutečnost v úvahu a měl by zvážit možnosti, jak této skupině zaměstnanců kompenzovat zvýšené náklady na energie, například poskytováním příspěvku na energie nebo úpravou pracovní doby tak, aby se zaměstnanci mohli pokusit snížit své náklady na energie. Z výstupních dat vyplývá, že nejdůležitější finanční podpora pro zaměstnance může být na elektřinu a příspěvky na stravování. Nejméně odpovědí bylo u možnosti bez příplatků, kde se zaměstnanci spokojí se státem plánovanými 2,80 Kč na hodinu za práci z domova.

14.2 Doporučení zaměstnavateli

14.2.1 Home office jako součást firemní kultury

Zaměstnavatelé by měli usilovat o to, aby práce z domova byla začleněna do firemní kultury organizace, protože výzkum ukazuje, že tuto formu práce zaměstnanci obecně velmi oceňují. Zapracováním home office do běžného fungování může být navýšena celková efektivita a přístup zaměstnanců, kterým se budou ke své práci stavět.

14.2.2 Práce z domova je výsada, ne povinnost

Většina zaměstnanců dává přednost práci z domova před prací v kanceláři a byli by rádi, kdyby mohli více pracovat z domova. Nicméně jsou lidé, kteří upřednostňují strukturu a pravidelnost a nejsou spokojeni s příliš velkou flexibilitou. Navíc není možné nařídit práci z domova jednostranně, protože to není podporováno zákonem.

14.2.3 Důvěřuj, ale prověřuj

Je důležité vytvořit systém pro sledování práce zaměstnanců, který umožní vidět, kdy pracují a kdy mají pauzy, ať už jsou v kanceláři nebo doma. Existuje mnoho aplikací a docházkových systémů, které umožňují zaměstnancům žádat o dovolenou a sledovat svou pracovní aktivitu. Tímto systémem mohou zaměstnavatelé získat částečnou kontrolu nad pracovním procesem. Zároveň to bude pracovníka nutit věnovat se v předem stanovený čas práci a nebude trpět efektivita.

14.2.4 I když to není ve firmě, musí se to řešit

Zaměstnavatel by měl být zodpovědný za poskytnutí adekvátního technického vybavení, jako jsou počítače, telefony, připojení k internetu a dalších pracovních nástrojů. Tento krok může pomoci zaměstnancům pracovat efektivněji a zvyšovat jejich produktivitu, což přispěje k celkovému úspěchu firmy. Mělo by se rovněž dbát na pravidelnou údržbu a aktualizaci technického vybavení, aby bylo vždy funkční a spolehlivé.

14.2.5 Změna struktury kancelářských prostor pro možnou úsporu energií

Změna kancelářských prostor ve firmě je nevyhnutelná, protože i při přechodu na home office by náklady na vytápění separátních kanceláří zůstaly vysoké. Z rozhovorů s vedoucími pracovníky vyplývá, že je třeba přemýšlet o nových uspořádáních kancelářských prostor, která by byla energeticky úspornější a přizpůsobená novým pracovním stylům. Jednou z možností je například vytvoření otevřených kanceláří s možností flexibilního využití prostoru. V takovém prostředí by zaměstnanci mohli pracovat v různých sekcích podle aktuálních potřeb a využívat společné prostory pro setkání a spolupráci. Tyto změny by nejen snížily náklady na energii, ale také by podpořily spolupráci a kreativitu zaměstnanců. Je tedy důležité investovat do nových uspořádání kancelářských prostor, které budou přizpůsobené novým trendům v práci a zároveň energeticky úsporné.

V současné době, kdy jsou kancelářské prostory různě roztahané po závodě a stavěné metodou, támhle je místo, tam přistavíme další kancelář, by jakákoliv forma home office nevyřešila problémy s vytápěním, stále by se musely nahřívat všechny kanceláře a to i takové, které například sousedí se skladovací halou a většina tepla z kanceláře tak kromě pracovníku nahřívá i expediční obaly, což je nežádoucí a nepotřebné. Vhodné řešení v tuto chvíli by bylo rozvinout průzkum možnosti přesunu zaměstnanců na home office, po stanovení počtu lidí a určení modelu home office, který je řešen v dotazníku výše je možné snížit počet kancelářských zaměstnanců, přítomných v jeden specifický den o 32 %. Z mého vzorku 138 respondentů 64 % odpovědělo, že by bylo ochotných přejít na home office, při režimu, který je výše zmiňován, by byla v kanceláři odhadem pouze polovina zaměstnanců, přičemž druhá polovina by pracovala na home office. To by znamenalo, že by polovina z 64 % pracovníků v ten den byla na home office. Při zavedení prostoru open space, kdy by neměl zaměstnanec pevně stanovené své místo, by tak bylo možné zredukovat celkové prostory pro kanceláře.

15 Závěr

Bakalářská práce se soustředila na potenciál využití home office ve vybraném podniku. Cílem práce bylo analyzovat možnosti opětovného zavedení home office pro technicko hospodářské pracovníky, u kterých je práce z domova reálně možná v návaznosti na jejich náplni práce bez negativního dopadu na produktivitu a spokojenost. Práce se dělí na část teoretickou a praktickou, přičemž právě v části praktické proběhlo dotazníkové šetření se skupinou zaměstnanců THP a rozhovory s vybranými vedoucími pracovníky za oddělení Engineeringu a oddělení informačních technologií.

V teoretické části jsou definovány klíčové pojmy spojené s home office, definice home office a dalších flexibilních pracovních režimů. Stručně jsou zde popsány náležitosti home office z hlediska BOZP, právní náležitosti, kterými se přechod pracovníka na home office musí řídit, je zde i stroze popsána plánovaná novela zákoníku práce, která bude mít poměrně zásadní dopad na home office, jaký doposud známe. V teoretické části najdeme také zmínku work-life balance, vhodnosti a nevhodnosti specifických profesí při přechodu na home office, krátké informace o home office ve spojení s pandemií Covid-19 a o současné energetické krizi, která má silné spojení s válkou na Ukrajině.

Praktickou část lze rozdělit do tří částí. První část velmi krátce popisuje zvolený podnik, v jaké oblasti podniká a co jaká je jeho historie.

Druhou částí praktické sekce bakalářské práce tvoří dotazníkové šetření, během něhož byly využity online dotazníky. První dvě otázky se týkaly identifikace respondentů, konkrétně pohlaví a věku. Následující otázky se věnovaly tomu, zda zaměstnanci mají nějaké předchozí zkušenosti z minulosti s prací z domova. Pokud ano jak vnímají tuto formu práce a svou efektivitu a zda by jejich návrat na home office nějak ovlivnila současná energetická krize, kdy ceny za energie rostou nezvykle vysokým tempem a souběžně s nimi i míra inflace. Z dotazníkového šetření vyšlo najevo, že před pandemií Covid-19 pouze 25 % respondentů bylo umožněno pracovat z domova a 75 % respondentů nikdy tato možnost nebyla nabídnuta. Během pandemie se však tato forma práce rozšířila a na home office začalo pracovat 91 % respondentů. Po skončení pandemie nadále na home office pracuje 37 % respondentů, zatímco 63 % uvedlo, že tuto formu práce již nevyužívá. Tento vývoj ukazuje, že pandemie měla významný vliv na způsob, jakým lidé pracují a práce z domova se stala mnohem běžnější, přesto po skončení pandemie čísla pracujících z domova opadla.

Z šetření nám také vyplynulo, že většina respondentů je opět ochotná pracovat na home office, rovných 64 %, pouhých 14 % respondentů bylo striktně proti, 22 % respondentů si nebylo jistých svou odpovědí. Někteří zaměstnanci nemohou přejít na home office z různých důvodů. Technické důvody, jako nedostatečné vybavení nebo připojení k internetu, byly uvedeny pouze jedním respondentem ze 138. Organizační důvody, jako potřeba pravidelného kontaktu s kolegy, byly uvedeny dvěma respondenty. Nejčastějším důvodem pro odmítnutí přechodu na home office byl důvod charakteru práce, který neumožňuje práci z domova. Z výzkumu nám také vyplývá dle formy hybridního home office, který zaměstnanci hodnotili nejlépe, že preferují práci z domova s určitou mírou stability a jasně definovanými pracovními dny, které si mohou domluvit s nadřízenými.

Celkově lze z těchto výsledků vyvodit, že respondenti preferují varianty, kde mají větší flexibilitu a autonomii při práci z domova, ale zároveň mají možnost se pravidelně setkat s kolegy a pracovat v kanceláři v určité dny v týdnu, které budou ideálně předem domluvené se zaměstnavatelem nebo nadřízeným.

Podle průzkumu efektivity se zaměstnanci v kanceláři většinou cítí efektivněji než při práci z domova. Nejvíce respondentů (29 %) hodnotilo svou efektivitu v kanceláři jako průměrnou, tedy 3 na pětibodové škále, zatímco při práci z domova nejvíce zaměstnanců (33 %) ohodnotilo svou efektivitu jako nadprůměrnou, tedy 4 na pětibodové škále a v neposlední řadě bylo dokázáno, že rostoucí ceny energií mohou mít velmi výrazný dopad na měsíční rozpočet některých respondentů, přičemž tato skupina respondentů tvoří více než polovinu z celkového počtu respondentů. Zaměstnavatel by proto

měl při rozhodování o přechodu na home office vzít tuto skutečnost v úvahu a měl by zvážit možnosti, jak této skupině zaměstnanců kompenzovat zvýšené náklady na energie, například poskytováním příspěvku na energie nebo úpravou pracovní doby tak, aby se zaměstnanci mohli pokusit snížit své náklady na energie.

Třetí a poslední částí byly rozhovory s dvěma vedoucími pracovníky, konkrétně vedoucím oddělení Engineeringu a vedoucím oddělení informačních technologií. Oběma vedoucím pracovníkům byly položeny otázky týkající se jejich postoje k home office. Z rozhovorů s respondenty A a B vyplývá, že oba vidí v home office převážně výhody, i když uznávají i jeho nevýhody. Oba se shodují, že hybridní model home office může být pro firmu výhodný, pokud jsou selektovány vhodné pozice pro práci z domova. Respondent A hodnotí svou efektivitu při práci z domova jako lepší než v kanceláři, zatímco respondent B preferuje práci v kanceláři a využívá home office při potřebě. Oba respondenti se domnívají, že tento model může zlepšit produktivitu zaměstnanců, ale upozorňují na potřebu individuálního přístupu a přizpůsobení systému kanceláří, aby bylo možné dosáhnout skutečných úspor nákladů. Celkově by mělo být rozhodnutí o hybridním modelu home office založeno na individuálních preferencích zaměstnanců a potřebách společnosti.

Autor díky zpracování bakalářské práce dospěl k závěru, že přechod na flexibilní pracovní režim by byl reálný. Důležitou roli by v tom hrála větší integrace home office do firemní kultury podniku a obecně systém, pro který se zaměstnavatel rozhodne razit politiku home office. Práce měla dva cíle, kdy prvním cílem bylo prověřit, zda je vůbec reálné v podniku na home office přejít, což ale dle dotazníkových šetření možné je při využití hybridní varianty home office. Druhým cílem bylo snížení nákladů podniku na energie zavedením home office. Bohužel cílového efektu, snížení výdajů za energie, dle rozhovorů se zaměstnanci nejde dosáhnout, primárně pak kvůli špatnému rozvržení kancelářských prostor.

Vybrané téma autora zaujalo a při provádění dotazníkových šetření se objevila myšlenka, že pro docílení úspory nákladů by se mělo začít prověřovat možné přestavení kancelářských prostor ve výrobním závodě. Téma bylo zajímavé, ale po mnoha ohledech velmi obsáhlé, což se podepsalo na rozsahu práce. Autor by rád toto téma využil jako podklad pro vedení, který by měl vést k podnícení přezkoumání možnosti přestavby kancelářských prostor.

Seznam použité literatury

- Advantages and disadvantages of home working.* KARPINSKI, Jolanta. 2018. 2018, Contemporary Economics, stránky 261-270.
- APOLLO TECHNICAL. 2023.** APOLLO TECHNICAL. [Online] 19. 03 2023. <https://www.apollotechnical.com/working-from-home-productivity-statistics/>.
- BĚLOHLOUBEK, Václav a KARAS, Ladislav. 2020.** Home office nejen v době koronavirové – jak ho správně nastavit? *Právní prostor*. [Online] 25. 05 2020. [Citace: 16. 01 2023.] <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/home-office-nejen-v-dobe-koronavirove-jak-ho-spravne-nastavit>.
- BOČAROVÁ, Veronika a KREJČÍKOVÁ, Šárka. 2020.** Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání. *ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ VYCH & PATRNER*. [Online] 19. 03 2020. [Citace: 12. 12 2022.] <https://www.ak-vych.cz/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani/>.
- CLUTTERBUCK, David. 2003.** *Managing Work-life Balance (UK PROFESSIONAL BUSINESS Management / Business)*. London : Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) House, Camp Road., 2003.
- CONDITIONS, EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING. 2013.** *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*. Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2021.** Využívání možností práce na dálku. [Online] 2021. [Citace: 08. 01 2023.] <https://www.czso.cz/documents/10180/142848198/06200521k10.pdf/a5a3793c-20c7-4ae1-aea5-a458695d528f?version=1.1>.
- ČT24. 2022.** Zástupci části Donbasu mimo kontrolu Kyjeva zahájili evakuaci civilistů. Kreml varuje před ukrajinskou akcí. ČT24. [Online] 18. 02 2022. [Citace: 26. 12 2022.] <https://ct24.ceskatelevize.cz/specialy/rusko-ukrajinsky-konflikt/3444000-kyjev-a-ruskem-koordinovane-sily-se-vini-z-porusovani>.
- ČTK. 2022.** Ukrajina je historická součást Ruska, řekl Putin. Uznal donbaské republiky. *idnes.cz*. [Online] 21. 02 2022. [Citace: 27. 12 2022.] https://www.idnes.cz/zpravy/zahranicni/ukrajina-rusko-ministr-palba-hranice-separatiste-donecko.A220221_133619_zahranicni_jhr.
- DELECTA, Pithallice. 2011.** *Work life balance*. místo neznámé : International journal of current research, 2011.
- DUDOVÁ, Radka. 2008.** *Nové šance a rizika. Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha : Sociologický ústav Akademie věd ČR, v.v.i., 2008.
- DUFFKOVÁ, Jana. 2004.** HOMEWORK, TELEWORK A SPOL. NEBOLI PŘÍLIŠ MNOHO "WORKŮ"1. *ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE- PHILOSOPHICA ET HISTORICA*. [Online] 2004. [Citace: 16. 01 2023.] https://karolinum.cz/data/clanek/4593/PheH_2004_1_0105.pdf.
- EVROPSKÁ RADA. 2023.** Infografika – Energetická krize: tři koordinovaná opatření EU ke snížení účtů za energii. *Evropská rada*. [Online] 23. 03 2023. [Citace: 05. 03 2023.] <https://www.consilium.europa.eu/cs/infographics/eu-measures-to-cut-down-energy-bills/>.
- **2023.** Sankce EU vůči Rusku: souvislosti. *Consilium.europa*. [Online] 15. 03 2023. [Citace: 21. 03 2023.] <https://www.consilium.europa.eu/cs/policies/sanctions/restrictive-measures-against-russia-over-ukraine/sanctions-against-russia-explained/>.
- FISHER, Max. 2022.** Putin's Case for War. *The New York Times*. [Online] 24. 02 2022. [Citace: 22. 01 2023.] <https://www.nytimes.com/2022/02/24/world/europe/putin-ukraine-speech.html>.
- FRIED, Jason a David Heinemeier HANSSON. 2014.** *Práce na dálku: zn.: Kancelář zbytečná*. Brno : Jan Melvin, 2014.
- FRIEDECKÝ, Bedřich. 2020.** Nový koronavirus 2019. Pár základních informací a jejich dostupnost. *cskb.cz*. [Online] 01 2020. [Citace: 16. 12 2022.] <https://www.cskb.cz/wp-content/uploads/2020/03/editorial-2.pdf>.

- HLAVÁČKOVÁ, Jitka. 2014.** Home office jako forma flexibilního zaměstnávání. *portál.POHODA*. [Online] 25. 11 2014. [Citace: 01. 02 2023.] <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/home-office-jako-forma-flexibilniho-zamestnavani/>.
- HOŠEK, Jan. 2022.** Vývoj na evropském trhu se zemním plynem. *ČNB*. [Online] 19. 04 2022. [Citace: 01. 03 2023.] https://www.cnb.cz/cs/o_cnb/cnblog/Vyvoj-na-evropskem-trhu-se-zemnim-plynem/.
- CHUDOBA, Petr. 2021.** Home office z pohledu zákona. *pravoprovsechny.cz*. [Online] 24. 05 2021. [Citace: 07. 11 2022.] <https://www.pravoprovsechny.cz/clanky/home-office/>.
- JONES, F., BURKE, R. J., & WESTMAN, M. 2006.** *Work-life balance psychological perspective*. Hove, East Sussex, UK : Psychology Press, an imprint of Taylor & Francis Group, 2006.
- JUNOVÁ, Kateřina. 2011.** *Práce a život v rovnováze?: genderově specifické aspekty sladění práce a soukromého života*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2011.
- KOSSEK, Ellen Ernst, a Brenda A. THOMPSON. 2023.** Work-Life Flexibility for Whom? Occupational Status and Work-Life Inequality in Upper Middle and Lower Level Jobs. *ResearchGate [online]*. [Online] 18. 03 2023. https://www.researchgate.net/publication/317142748_Work-Life_Flexibility_for_Whom_Occupational_Status_and_Work-Life_Inequality_in_Upper_Middle_and_Lower_Level_Jobs.
- KUČÍREK, Jiří. 2017.** *Aplikovaná psychologie: vybraná témata : teleworking, leadership, sociálně psychologický výcvik*. Praha : Grada, 2017.
- LOCKWOOD, Nancy R., 2003.** *Work/Life Balance: Challenges and Solutions*. USA : The Society for Human Resource Management- Research Quarterly, 2003.
- LOWREY, Annie. 2011.** Your Commute Is Killing You. *Slate*. [Online] 26. 05 2011. [Citace: 20. 02 2023.] <https://slate.com/business/2011/05/long-commutes-cause-obesity-neck-pain-loneliness-divorce-stress-and-insomnia.html>.
- MEČÍŘOVÁ, Lucie. 2022.** Jak se budou kompenzovat náklady na práci z domu? *Finance.cz*. [Online] 12. 10 2022. [Citace: 12. 01 2023.] <https://www.finance.cz/543885-uhrada-nakladu-zamestnavatelem-pri-praci-z-domu/>.
- NEUGEBAUER, Tomáš. 2018.** Co je BOZP? *bozppo-neu.cz*. [Online] 2018. [Citace: 01. 02 2023.] http://bozppo-neu.cz/wp-content/uploads/2018/05/skoleni_ved.pdf.
- Opportunities to work at home in the context of work-life balance.* **FELSTEAD, Alan a al., et. 2002.** 2002, Human Resource Management Journal.
- OTEVŘEL, Petr. 2020.** Jak smluvně upravit home office – 1. díl. *portál.POHODA*. [Online] 20. 11 2020. [Citace: 22. 01 2023.] <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/jak-smluvne-upravit-home-office-%E2%80%93-1-dil/>.
- **2020.** Jak smluvně upravit home office – 2. díl. *portál.POHODA*. [Online] 01. 12 2020. [Citace: 10. 02 2023.] <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/jak-smluvne-upravit-home-office-%E2%80%93-2-dil/>.
- OWL LABS. 2021.** Owl Labs state of remote work 2021. *OWL LABS*. [Online] 2021. https://resources.owl-labs.com/hubfs/SORW/SORW_2021/owl-labs_state-of-remote-work-2021_report-final.pdf?utm_campaign=State%20of%20Remote%20Work%202021&utm_medium=email&_hsmt=180908804&_hsenc=p2ANqtz-_QqLI-7bQetJbJYodCoskUzSr2pErrPvrTL353dUDu9e3aetTHyMlktMD.
- RUANE, Michael. 2022.** Putin's attack on Ukraine echoes Hitler's takeover of Czechoslovakia. *Washington Post*. [Online] 24. 02 2022. [Citace: 23. 01 2023.] <https://www.washingtonpost.com/history/2022/02/24/hitler-czechoslovakia-sudeten-putin-ukraine/>.
- SHALAL, Andrea. 2022.** IMF chief Georgieva says Ukraine war to lower global growth forecast. *Reuters*. [Online] 10. 03 2022. [Citace: 05. 02 2023.] <https://www.reuters.com/markets/europe/imf-chief-georgieva-says-ukraine-war-lower-global-growth-forecast-2022-03-10/>.
- STIPPLER, Sibylle, a další. 2015.** Flexible Arbeitszeitmodelle. *HANDLUNGSEMPFEHLUNG*. [Online] 2015. [Citace: 01. 03 2023.]

- <https://www.ihktrier.de/ihktrier/Integrale?MODULE=Frontend.Media&ACTION=ViewMediaObject&Media.PK=18671>.
- ŠIKÝŘ, Martin. 2016.** *Personalistika pro manažery a personalisty: 2., aktualizované a doplněné vydání.* Praha : Grada Publishing a.s., 2016, 2016. ISBN 9788027195282.
- ŠIMEK, Martin. 2015.** Co je BOZP? Definice, cíle, legislativa a principy. *BOZP.cz Bezpečnost práce.* [Online] 26. 06 2015. [Citace: 28. 01 2023.] <https://www.bozp.cz/aktuality/co-je-bozp/>.
- TOMŠEJ, Jakub. 2021.** *Zákoník práce 2021 - s výkladem.* Praha : Grada Publishing, 2021.
- Toward reducing some critical gaps in work-family research.* **PARASURAMAN, S., & GREENHAUS, J. H. 2002.** místo neznámé : Human Resource Management Review, 2002, Human Resource Management Review, stránky 299-312.
- VESELÁKOVÁ, Tea. 2022.** Češi chtějí po pandemii dál pracovat z domova, ukázal průzkum. Zaměstnavatelé je lákají zpět do kanceláří. *iROZHLAS.* [Online] 11. 08 2022. [Citace: 14. 02 2023.] https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/home-office-prace-z-domova-zamestnanci_2208111420_mst.
- VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. 2020.** Informace ke koronaviru a nemoci covid-19. *VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY.* [Online] 18. 09 2020. [Citace: 15. 01 2023.] <https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/aktualni-informace-ke-koronaviru-sars-cov-2-puvodne-2019-ncov-179250/>.
- VOJÁČEK, Lukáš. 2021.** Významné procento českých firem počítá s prací z domova už napořád. V Agrofertu trend narazil. *e15.* [Online] 05. 06 2021. [Citace: 23. 12 2022.] <https://www.e15.cz/domaci/vyznamne-procento-ceskych-firem-pocita-s-praci-z-domova-uz-naporad-v-agrofertu-trend-narazil-1381090>.
- Working from home and the willingness to accept a longer commute.* **de VOS, D., MEIJERS, E. a van HAM, M. 2018.** 2018, Ann Reg Sci, stránky 375-398.
- WRIGHT, Aliah D. 2015.** Teleworkers More Productive—Even When Sick. *SHRM.* [Online] 13. 02 2015. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/technology/pages/teleworkers-more-productive-even-when-sick.aspx>.

Seznam obrázků

Obrázek 1-Rozložení doby dojíždění do zaměstnání podle statusu práce na dálku. Funkce hustoty jsou odhadovány pomocí Gaussova jádra a šířky pásma 5 min., přeloženo, zdroj: de Vos, D., Meijers, E. a van Ham, M. (2018)	27
Obrázek 2-Podniky s 10 A VÍCE zaměstnanci v ČR umožňující zaměstnancům pracovat z domova; zdroj: český statistický úřad (2021)	30
Obrázek 3-Vývoj tržních cen zemního plynu od roku 2021; zdroj HOŠEK (2022)	32

Seznam tabulek

Tabulka 1-Individuální odpovědi k otázce č. 11; zdroj: vlastní data.....	49
Tabulka 2-Přípustnost popsaných modelů ho; zdroj: vlastní data	54
Tabulka 3-Vyhodnocení jednotlivých modelů HO; zdroj: vlastní data	55
Tabulka 4-Speciální odpovědi otázka č. 19; zdroj: vlastní data	59
Tabulka 5-Speciální odpovědi otázka č. 20; zdroj: vlastní data	60
Tabulka 6-Speciální odpovědi otázka č. 21; zdroj: vlastní data	61

Seznam grafů

Graf 1-Počet celkem získaných odpovědí v porovnání s počtem oslovených; zdroj: vlastní data respondentů, zdroj: vlastní data	38
Graf 2-Pohlaví respondentů; zdroj: vlastní data	39
Graf 3-Věkové rozpětí respondentů; zdroj: vlastní data	40
Graf 4-Rozdělení respondentů dle pracovní pozice; zdroj: vlastní data	41
Graf 5-Délka trvání pracovního poměru ve firmě; zdroj: vlastní data	41
Graf 6-Pracovní úvazek, zdroj: vlastní data	42
Graf 7-Práce na HO před pandemií Covid-19; zdroj: vlastní data	43
Graf 8-Práce na ho během pandemie covid-19; zdroj: vlastní data	44
Graf 9-Možnost pracovat na HO během pandemie Covid-19; zdroj: vlastní data	45
Graf 10-Možnost pracovat na HO po pandemii Covid-19; zdroj: vlastní data	45
Graf 11-Možnost pracovat na HO po pandemii Covid-19; zdroj: vlastní data	46
Graf 12-Názor respondentů na HO; zdroj: vlastní data	47
Graf 13-Možnost práce na HO vzhledem k náplni práce; zdroj: vlastní data	48
Graf 14-Detailní analýza nemožnosti práce na HO; zdroj: vlastní data	49
Graf 15-Ochota zaměstnanců pracovat na HO; zdroj: vlastní data	50
Graf 16-Ochota zaměstnanců pracovat na HO zjednodušené; zdroj: vlastní data	50
Graf 17-Umožnění zaměstnancům po covidu využít HO; zdroj: vlastní data	51
Graf 18-Kolikrát týdně by si přáli respondenti HO; zdroj: vlastní data	52
Graf 19-Kolik dní z týdne by bylo třeba, aby zaměstnanec zvládal 100% svých povinností; zdroj: vlastní data	53
Graf 20-Hodnocení efektivity na HO; zdroj: vlastní data	56
Graf 21-Hodnocení efektivity v kanceláři; zdroj: vlastní data	57
Graf 22-Druhy práce vykonávané doma; zdroj: vlastní data	58
Graf 23 -Důvody pro práci doma; zdroj: vlastní data	59
Graf 24-Druhy podpory od zaměstnavatele při práci na ho; zdroj: vlastní data	60
Graf 25-Využití získaného času při HO; zdroj: vlastní data	61
Graf 26-Zlepšení plánování osobního času; zdroj: vlastní data	62
Graf 27-Dopad růstu cen na měsíční rozpočet; zdroj: vlastní data	63
Graf 28-Žádoucí druhy finanční podpory na HO; zdroj: vlastní data	64
Graf 29-Vzdálení se od home office kvůli růstu cen energií; zdroj: vlastní data	65
Graf 30-Vzdání se příspěvku na dojíždění; zdroj: vlastní data	66
Graf 31-Výběr engineering hodnocení v kanceláři; zdroj: vlastní data	71
Graf 32-Výběr Engineering hodnocení efektivity na HO; zdroj: vlastní data	71

Příloha – dotazník

Vážený/á respondente/ko,

rád bych Vás požádal o vyplnění anonymního dotazníku, který slouží k mé bakalářské práci na téma Potenciál využití home office. Odpovědi budou použity pouze pro účel bakalářské práce. Prosím, vyberte jednu odpověď na každou otázku, pokud není uvedeno jinak. Odpovídejte prosím podle svého uvážení a s ohledem na Vaše osobní zkušenosti. Děkuji za Vaši ochotu.

Otázka č. 1: Jaké je Vaše pohlaví?

- a) Muž
- b) Žena
- c) Jiné

Otázka č. 2: Jaký je Váš věk?

- a) 18-24
- b) 25-34
- c) 35-44
- d) 45-54
- e) 55 a více

Otázka č. 3: Na jaké pozici pracujete?

- a) Personalistika
- b) Kvalita
- c) BOZP
- d) CI
- e) Nákup
- f) IT
- g) Engineering
- h) Zákaznický servis
- i) Administrativa
- j) Logistika
- k) Jiné (uved'te)

Otázka č. 4: Jak dlouho ve firmě pracujete?

- a) Méně než 1 rok
- b) 1-3 roky
- c) 3-5 let
- d) 5-10 let
- e) 10 a více

Otázka č. 5: Na jaký pracovní úvazek pracujete?

- a) Plný úvazek
- b) Částečný úvazek
- c) Na dohodu (DPP i DPČ)
- d) Na živnostenský list
- e) Jiné (uved'te)

Otázka č. 6: Bylo Vám umožněno pracovat před pandemií Covid-19 na home office?

- a) Ano, pravidelně jsem pracoval z domova
- b) Ano, občas jsem pracoval z domova

- c) Ano, ale velmi výjimečně
- d) Ne, nebylo mi to umožněno

Otázka č. 7: Bylo Vám umožněno pracovat během pandemie Covid-19 na home office?

- a) Ano, pravidelně jsem pracoval z domova
- b) Ano, občas jsem pracoval z domova
- c) Ano, ale velmi výjimečně
- d) Ne, nebylo mi to umožněno

Otázka č. 8: Bylo Vám umožněno pracovat na home office i po pandemii Covid-19?

- a) Ano, pravidelně pracuji z domova i po skončení pandemie Covid-19
- b) Občas stále pracuji z domova i po skončení Covid-19
- c) Pracoval(a) jsem na home office během pandemie Covid-19, ale po jejím skončení už ne.
- d) Nikdy mi nebylo umožněno pracovat na home office, ani během, ani po skončení pandemie Covid-19.

Otázka č. 9: Jaký je Váš názor na home office?

- a) Velmi pozitivní
- b) Pozitivní
- c) Neutrální
- d) Velmi negativní
- e) Nemám dostatek zkušeností s prací z domova, nemohu se vyjádřit

Otázka č. 10: Umožňuje náplň Vaší práce přechod na home office?

- a) Ano, náplň mé práce umožňuje plně přechod na home office
- b) Ano, náplň mé práce umožňuje částečný přechod na home office
- c) Ano, náplň mé práce umožňuje přechod na home office pouze v určitých případech nebo podmínkách
- d) Ne, náplň mé práce neumožňuje přechod na home office.
- e) Neumím posoudit, záleží na okolnostech

Otázka č. 11: Pokud jste v přechozí otázce zvolili možnost d) „Ne, náplň mé práce neumožňuje přechod na home office“, zvolte proč tomu tak je, pokud Vám žádná s předdefinovaných odpovědí nevyhovuje, zvolte možnost „jiné“ a doplňte.

- a) Má pracovní náplň neumožňuje práci z domova z technických důvodů (např. nedostatečné vybavení, nedostatečné
- b) Má pracovní náplň neumožňuje práci z domova z organizačních důvodů (např. potřeba pravidelného kontaktu s kolegy)
- c) Má pracovní náplň neumožňuje práci z domova z důvodu charakteru práce (např. potřeba neustálého přístupu do výroby)
- d) Jiné (prosím specifikujte)

Otázka č. 12: Byl/a byste ochotný/a pracovat na home office?

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím

- d) Spíše ne
- e) Rozhodně ne

Otázka č. 13: Pokud ano, jak často byste si přál/a pracovat z domu?

- a) 1-2 týdně
- b) 3-4 týdně
- c) Celý týden
- d) Nepřál bych si pracovat z domova

Otázka č. 14: Kolik dní týdně byste potřeboval/a strávit na pracovišti, abyste mohl/a svou práci vykonávat na 100 %?

- a) 1-2 dny týdně
- b) 2-3 dny týdně
- c) 3-4 dny týdně
- d) 4 a více dní týdně
- e) Nevím

Otázka č. 15:

Otázka č. 15: Jak by byl pro Vás popsáný model home office přípustný? (1 vůbec, 5 absolutně ano)		Známka 1 (nejméně) až 5 (nejvíce)				
ID možnosti	Možnost	1	2	3	4	5
1	Tři dny v týdnu práce z domova a dva dny v kanceláři v předem stanovené dny					
2	Tři dny v týdnu práce z domova a dva dny v kanceláři bez předchozí domluvy, dle osobní potřeby					
3	Tři dny v týdnu práce v kanceláři a dva dny v týdnu práce z domova v předem stanovené dny					
4	Tři dny v týdnu práce v kanceláři a dva dny v týdnu práce z domova bez předchozí domluvy					
5	Jeden týden tři dny v týdnu práce z domova a dva dny v kanceláři v předem stanovené dny, druhý týden dva dny v týdnu práce z domova a tři dny v kanceláři v předem stanovené dny					
6	Jeden týden tři dny v týdnu práce z domova a dva dny v kanceláři bez předchozí domluvy, druhý týden dva dny v týdnu práce z domova a tři dny v kanceláři bez předchozí domluvy.					
7	Práce doma celý týden a do práce pouze v případě potřeby bez předchozí domluvy					
8	Práce 4 dny v týdnu doma a 1 den v týdnu v kanceláři v předem domluvený den					
9	Práce 4 dny v týdnu doma a 1 den v týdnu v kanceláři bez předchozí domluvy					
10	Práce 4 dny v kanceláři a 1 den v týdnu na home office bez předchozí domluvy					
11	Práce 4 dny v kanceláři a 1 den v týdnu na home office po předchozí domluvě					

Otázka č. 16: Jak byste na škále od 1 (nejhorší) do 5 (nejlepší) ohodnotil svou efektivitu na home office?

a) 1

- b) 2
- c) 3
- d) 4
- e) 5

Otázka č. 17: Jak byste na škále od 1 (nejhorší) do 5 (nejlepší) ohodnotil svou efektivitu v kanceláři?

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) 4
- e) 5

Otázka č. 18: Jaký typ práce byste chtěl/a a mohl/a vykonávat doma?

- a) Veškeré své povinnosti bez jakýchkoliv omezení
- b) Pouze administrativní práci, jako například vyplňování formulářů a dokumentů
- c) Část svých povinností, primárně meetingy s kolegy pomocí MS Teams
- d) Nemám možnost jak pracovat z domova kvůli specifikům mé práce
- e) Jiné (uveďte)

Otázka č. 19: Jaký je důvod, proč byste si přáli pracovat z domu? (multiple choice)

- a) Snížení doby dojíždění
- b) Zlepšení práce a soustředění
- c) Lepší work-life balance
- d) Zdravotní omezení
- e) Nic
- f) Jiné (uveďte)

Otázka č. 20: Jaký druh podpory byste potřeboval/a pro efektivní práci z domova?

- a) Komunikace s kolegy a vedoucím
- b) Pravidelný monitoring výkonu
- c) Dodání pracovních potřeb (notebook, tiskárna, pracovní židle, atp.)
- d) Školení pro práci z domova
- e) Nic
- f) Jiné (uveďte)

Otázka č. 21: Jak byste využil/a získaný volný čas při přechodu na home office? (multiple choice)

- a) Čas pro rodinu
- b) Sportovní aktivity
- c) Delší spánek
- d) Sebevzdělávání
- e) Jiné volnočasové aktivity (uved'te)

Otázka č. 22: Umožnil by Vám home office zlepšit plánování Vašeho osobního času?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

Otázka č. 23: Jaký dopad má růst cen energií na Váš měsíční rozpočet?

- a) Velmi významný dopad
- b) Mírný dopad
- c) Žádný významný dopad

Otázka č. 24: Pokud by Váš zaměstnavatel přešel na větší podporu home office, jaký druh možné finanční podpory by byl pro Vás nejvíce žádoucí? Nebo byste si vystačili s příspěvkem od vlády 2,80 Kč za hodinu.

- a) Přídavky na stravné, například formou stravenek
- b) Finanční podpora na elektrickou energii
- c) Finanční podpora na elektrickou energii
- d) Finanční podpora na internetové připojení
- e) Finanční podpora na vytápění
- f) Žádné 2,80 Kč na hodinu mi stačí
- g) Nevím/Nechci odpovídat

Otázka č. 25: Považujete růst cen energií jako důvod k tomu, abyste se vzdálil/a od home office a pracoval/a raději v kanceláři?

- a) Ano, cena energií je důležitý faktor pro mou volbu pracovního místa
- b) Ne, cena energií nehraje roli v mém rozhodování o pracovním místě
- c) Nevím/nechci odpovědět

Otázka č. 26: Byl/a byste ochotný/a vzdát se příspěvku na dojíždění při využití práce z domova?

- a) Ano

- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne