

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Home office

Home Office

STUDIJNÍ PROGRAM

Ekonomika a management

VEDOUcí PRÁCE

Ing. Martin Šikýř , Ph.D.

CENEDESE

VIKTORIE

2021

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: **Cenedese** Jméno: **Viktorie** Osobní číslo: **473681**
Fakulta/ústav: **Masarykův ústav vyšších studií**
Zadávající katedra/ústav: **Institut manažerských studií**
Studijní program: **Ekonomika a management**

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:

Home office

Název bakalářské práce anglicky:

Home Office

Pokyny pro vypracování:

CÍL: Cílem práce je provést šetření mezi vybranými respondenty z řad zaměstnanců ohledně nuceného homeoffice v době koronaviru a vypracovat doporučení pro vytvoření si vhodných podmínek pro dlouhodobé úspěšné zvládnutí homeoffice. PŘÍNOS: Přínosem práce jsou případové studie a doporučení pro zaměstnance i zaměstnavatele jak zvládnout homeoffice. OSNOVA: 1. Úvod; 2. Teoretická část - pojetí a nástroje homeoffice, homeoffice před a během koronaviru; 3. Praktická část - podmínky nuceného homeoffice v době koronaviru, vlastní šetření, případové studie, doporučení; 4. Závěr.

Seznam doporučené literatury:

ARMSTRONG, M., TAYLOR, S. Řízení lidských zdrojů. Moderní pojetí a postupy. Praha: Grada, 2015.
FRIED, J. a D. H. HANSSON. Práce na dálku: zn.: Kancelář zbytečná. Brno: Jan Melvil, 2014.
KUČÍREK, J. Aplikovaná psychologie: vybraná témata: teleworking, leadership, sociálně psychologický výcvik. Praha: Grada, 2017
PARKER, M. Life After COVID-19: The Other Side of Crisis. Bristol: Bristol University Press, 2020.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:

Ing. Martin Šikýř, Ph.D., institut manažerských studií MÚ

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

Datum zadání bakalářské práce: **25.01.2021**

Termín odevzdání bakalářské práce: **29.04.2021**

Platnost zadání bakalářské práce: **19.09.2022**

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

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

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

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

Studentka bere na vědomí, že je povinna 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 studentky

CENEDESE, Viktorie. *Home office*. Praha: ČVUT 2021. 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 vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

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

V Praze dne: 20. 04. 2021

Podpis:

Poděkování

Ráda bych poděkovala svému vedoucímu práce, Ing. Martinu Šikýřovi, Ph.D., za velmi vstřícný přístup, cenné rady a odborné konzultace při vedení této bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat všem respondentům, kteří sdíleli dotazník mezi své známé, a ten se tak mohl dostat k širší veřejnosti. Zároveň bych ráda poděkovala lidem, kteří si vyhranili čas na poskytnutí individuálních rozhovorů. V neposlední řadě patří veliké poděkování mé rodině a známým, jenž mě ve všem podporovali.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá problematikou home office v období koronaviru. Teoretická část popisuje právní úpravu home office v České republice, podmínky mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, politiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na home office a jeho výhody a nevýhody. Dále teoretická část objasňuje situaci ohledně koronavirové pandemie v České republice. Praktická část rozebírá výsledky vlastního šetření, které byly získány z dotazníkového šetření mezi lidmi na home office a z individuálních anonymních rozhovorů s vybranými respondenty. Na základě těchto výsledků byla vytvořena doporučení pro zaměstnance a zaměstnavatele pro udržitelný a efektivní dlouhodobý home office.

Klíčová slova

BOZP, efektivita práce, home office, koronavirus, pandemie, pracovní podmínky, právní úprava home office

Abstract

The bachelor thesis deals with the issue of home office in the period of coronavirus pandemic. The theoretical part describes the legal regulation of home office in the Czech Republic, the established conditions between employee and employer, the policy of occupational health and safety at home office and its advantages and disadvantages. Furthermore, the theoretical part deals with the clarification of the situation regarding the coronavirus pandemic in the Czech Republic. The practical part analyses the results of my own survey, which were obtained from a questionnaire survey among people working from home and from individual anonymous interviews with selected respondents. Based on these results, recommendations were created for employees and employers for a sustainable and efficient long-term home office.

Key words

Coronavirus , Home office, Home Office Legislation, Occupational Health and Safety, Pandemic, Work Efficiency, Working Conditions

Obsah

Úvod.....	6
1 Vymezení home office.....	8
1.1 Právní úprava home office v České republice	9
1.2 Definování podmínek home office mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem	9
1.3 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci na home office	11
1.4 Výhody a nevýhody home office	12
1.4.1 Náklady na práci	12
1.4.2 Uspořádání práce	13
1.4.3 Komunikace „on-line“	13
1.4.4 Izolace od kolegů	13
1.4.5 Čas strávený s rodinou.....	14
1.5 Typy pro fungující home office.....	14
2 Koronavirus	16
3 Home office v České republice v období koronaviru.....	18
3.1 Využití home office v době koronaviru	18
3.2 Působení home office v období koronaviru na psychiku.....	20
4 Šetření o využití home office v době koronaviru.....	24
5 Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	25
5.1 Respondenti dotazníkového šetření.....	25
5.2 Výsledky dotazníkového šetření	27
5.3 Shrnutí dotazníkového šetření.....	36
6 Vyhodnocení rozhovorů a případových studií.....	37
6.1 Případová studie 1 – mladý muž	37
6.2 Případová studie 2 – žena ve středním věku.....	40
6.3 Případová studie 3 – maminka.....	43
6.4 Případová studie 4 – vysokoškolský pracovník	46
6.5 Případová studie 5 – generální ředitel	49
6.6 Shrnutí případových studií	53
7 Shrnutí šetření, návrhy a doporučení	55
7.1 Doporučení pro zaměstnavatele.....	56

7.2	Doporučení pro zaměstnance	57
7.3	Metody ke zlepšení výkonu na home office	59
	Závěr	61
	Seznam použitých zdrojů	63
	Seznam obrázků.....	66
	Příloha - dotazník	67

Úvod

Práce se zabývá problematikou home office v období koronaviru. Před koronavirovou pandemií byl home office známou formou benefitu. S příchodem této pandemie se však z benefitu stala téměř pro všechny povinnost. Ne všichni zaměstnanci a zaměstnavatelé byli na tuto situaci připraveni, a tak byl plný home office nejen pro spousty zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů, novinkou. Podstatné v této práci je přiblížení home office a jeho psychosociálních dopadů na společnost za doby koronavirové pandemie. V práci je řešena otázka, zda je možné ho mít nastaven dlouhodobě. Práce dále přibližuje pohled zaměstnanců na home office a jejich psychický stav, který může být navíc zhoršený kvůli opatřením souvisejících s koronavirovou pandemií. Dále zkoumá podmínky, ve kterých zaměstnanci doma pracují a jejich efektivitu. Následně práce poskytuje i pohled na to, jak se se situací vypořádali zaměstnavatelé. Co všechno bylo zaměstnancům poskytnuto a co naopak zůstalo přehlíženo.

Téma home office v období koronaviru je aktuální a pro většinu lidí zásadní, protože se jedná o zcela novou situaci, se kterou se musí vypořádat. Většina lidí musela kvůli vládním opatřením zůstat doma a kvůli tomu právě i pracovat či studovat z domova. Spousta firem navíc zvažuje, že home office budou využívat i po skončení pandemie, proto je zásadní tuto problematiku přiblížit.

Cílem práce je představit výsledky šetření mezi vybranými respondenty z řad zaměstnanců ohledně nuceného home officu v době koronaviru a vypracovat doporučení pro vytvoření si vhodných podmínek pro dlouhodobé úspěšné zvládnutí home office.

Práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. V teoretické části jsou vysvětleny klíčové pojmy související s home office, jeho právní úprava, výhody a nevýhody. Dále je zde vymezena problematika koronavirové pandemie. Přiblížen je konkrétně pohled na situaci v České republice. Praktická část se zabývá vlastním šetřením a rozбором výsledků dotazníkového šetření mezi lidmi na home office a rozhovorů s vybranými respondenty. Výsledkem jsou vypracována doporučení vycházející z vlastního šetření pro dlouhodobé a účinné fungování home office, a to jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Vymezení home office

V současné době je svět stále vylepšován čím dál modernějšími a sofistikovanějšími informačními technologiemi. Od sedmdesátých let, kdy byla v hlavní roli průmyslová výroba, se nyní přešlo k zdokonalování komunikačních a informačních technologií. Vylepšují se různé softwarové programy, počítače, ale i komunikační nástroje. Tyto technologie ve vyspělých zemích jsou hlavním zdrojem bohatství vyspělých ekonomik a zároveň jsou i jejich motorem kupředu (Kučírek, 2017, s.14). Díky těmto technologiím se home office mohl posunout na takovou úroveň na jaké je dnes.

Home office neboli práce z domova je v posledních letech považován za velice oblíbenou formu benefitu pro zaměstnance. Je to benefit, který může být výhodný pro obě strany. Zaměstnanec si totiž může flexibilně rozvrhnout pracovní dobu dle svých možností a preferencí a zaměstnavatel zase pro změnu ušetří na nákladech spojených s užíváním pracovního prostoru daným zaměstnancem. Home office však může pro obě strany znamenat i výzvu, jelikož je to pracovní vztah založený hlavně na důvěře. Zaměstnanec si musí sám zorganizovat svůj čas, najít motivaci pracovat efektivně a zbytečně neprokrastinovat. Zaměstnavatel zase nemá přílišnou možnost kontroly a řízení zaměstnance, i když nad ním částečný dohled má (Bočanová a kol., 2018, s. 36).

Home office můžeme řadit do tzv. flexibilních pracovních režimů. Tyto režimy umožňují skloubení provozních potřeb zaměstnavatele a osobních potřeb zaměstnance a jsou součástí tzv. work-life balance neboli úsilí o nejpříznivější rovnováhu mezi životem pracovním a osobním (Šikýř, 2016, s.154).

Home office samozřejmě jako takový však není zcela realizovatelný pro všechny profese. Ať už se jedná o řemeslníky, kteří na dálku nespraví prasklé potrubí, nebo třeba i recepční, která také z domova neuvítá příchozí návštěvy. Je proto třeba dobře zvážit, zda je daná profese ze své podstaty vhodná pro práci z domova.

Z okruhu řídicích profesí je možné dát za příklad vhodné profese třeba z oblasti public relations, marketingu, či lidských zdrojů. Z tzv. podpůrných profesí to pak může být např. účetní, překladatel či archivář. Jako příklad z tzv. terénních pracovníků je možné uvést novináře, obchodní zástupce aj. Dalšími vhodnými profesemi pro home office pak mohou být například programátoři, systémoví analytici, či prodavači, jenž prodávají zboží po telefonu.

Typickými rysy méně vhodných prací pro práci z domova jsou (Kučírek, 2017, s. 26):

- nutnost jednání s klientem,
- nutnost tvůrčího elementu,
- obecně zvýšená potřeba sociálních kontaktů,
- extrémní rizikovitost.

1.1 Právní úprava home office v České republice

V České republice zatím není stanoven oficiální právní předpis, který by konkrétně upravoval pravidla pro home office. Ačkoli se připravuje novela zákoníku práce, ani tam nenacházíme nic o home officu. Ten je už několik let považován za velmi oblíbenou formu benefitů. V době pandemie se tento benefit rozrostl do míry, kdy každý, kdo mohl, musel pracovat z domu, kvůli vládním restrikcím (Bělohoubek a kol., 2020).

Dle zákona č.262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoníku práce) lze vycházet z definice závislé práce, která je definována jako vztah podřízenosti zaměstnance a nadřízenosti zaměstnavatele. Závislá práce je dále konaná jménem zaměstnavatele, dle jeho pokynů a musí být vykonána osobně daným zaměstnancem. Musí být také vykonaná za plat, mzdu či odměnu za práci. Náklady a odpovědnost za závislou práci nese zaměstnavatel. Závislá práce je konaná v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě (§ 2 zákoníku práce). Ze zákona tedy plyne, že je možné, aby zaměstnanec pracoval mimo pracoviště zaměstnavatele. Nesmí mu to však být nařízeno a zároveň na to daný zaměstnanec nemá automaticky nárok.

V § 317 zákoníku práce se dočteme o jediném specifikovaném druhu pracovníka, o tzv. domácím pracovníkovi, který je charakteristický tím, že si práci rozvrhuje sám dle svých potřeb (není mu tedy stanovená pracovní doba zaměstnavatelem) a nevykonává ji na pracovišti zaměstnavatele. Na takového zaměstnance se tedy nevztahuje úprava pracovní doby, prostojů a ani přerušování práce nepříznivými povětrnostními vlivy. Domáckému pracovníkovi nepřísluší náhrada mzdy nebo platu při jiných osobních důležitých překážkách, není-li to stanoveno jinak a také mu nepřísluší mzda, plat nebo náhradní volno za práci přesčas či za práci ve svátcích.

Jiné kategorie zaměstnanců pracujících z domova tedy zákoník práce nijak neupravuje. Tento fakt je poněkud zarážející, protože tzv. domácích pracovníků, tedy zaměstnanců, jež si sami stanoví svou pracovní dobu, není v běžné praxi tolik. Na právní ustanovení mezi zaměstnancem na home office a zaměstnavatelem je tedy použit obecný předpis.

1.2 Definování podmínek home office mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem

Hlavním řešením právního nedostatku v definování podmínek home office je tedy ujasnění si daných „pravidel“ v kolektivní smlouvě, případně ve vnitřních předpisech. Vnitřní předpis by měl být využit hlavně k řešení obecných podmínek home office, které se týkají všech zaměstnanců. V předpisech by tedy mohl být stanoven okruh zaměstnanců, kterých se home office týká, způsob, jakým jsou kontrolovány zadané úkoly nebo pracovní dobu (s výjimkou domácích zaměstnanců, viz jejich definice v předchozích odstavcích). Můžou tam být i upřesněna pravidla pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci konané mimo pracoviště zaměstnavatele apod. Vnitřní předpis je pro zaměstnavatele výhodnější než konkrétní ustanovení s konkrétním zaměstnancem v tom, že předpis může být kdykoliv ze strany zaměstnavatele jednostranně změněn. To, co však vnitřní předpis nemůže, je ukládat zaměstnancům povinnosti či

zkracovat jejich práva. Proto, pro ukládání konkrétních povinností, ke kterým se zaměstnanec zaváže je lepší využít dohody o výkonu práce z domu, kterou sjedná zaměstnavatel s daným zaměstnancem v kolektivní smlouvě.

Velmi důležité je, aby ve smluvních úpravách home office byl uveden způsob zadávání práce, její kontrola a odevzdání. Mezi povinnosti zaměstnavatele patří vedení evidence pracovní doby. Nic mu však nestojí v cestě vyžadovat od zaměstnanců detailní popis toho, co v daný pracovní den dělali. Toto se nejčastěji provádí formou tzv. deníčků, respektive timesheetů. V nich bývá často i uváděno na čem přesně a kdy zaměstnanec pracoval.

Dále by si měl zaměstnavatel pohlídat, jak je používáno jeho technické vybavení a nastavit případná pravidla pro soukromé využívání např. notebooků, telefonů. Měl by také obeznámit zaměstnance, aby hlásili jakékoliv závady apod. S tím souvisí i to, že by si zaměstnavatel měl ohlídat svá citlivá data a důvěrné informace nějakým kvalitním zabezpečovacím systémem. V kolektivní smlouvě může být tedy sjednáno jakým způsobem může dané vybavení zaměstnanec využívat. Například, že se smí připojovat pouze ze zabezpečené sítě, nesmí do něj stahovat žádné vlastní programy aj.

Dalším bodem, který by mohl být v kolektivní smlouvě sjednán, je, za jakých podmínek a kdy smí zaměstnanec konat práci přesčas, v noci, o víkendu či o svátcích. Jelikož se totiž nejedná ze zákonné definice o tzv. domácího pracovníka, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy, případně náhradní volno. Je tedy na místě, aby zaměstnavatel byl informován, než k takovéto práci přesčas dojde, aby mohl mít dohled nad náklady, které tím vzniknou (Bělohoubek a kol., 2020).

Zákoník práce také definuje, že závislá práce je vykonávaná výhradně na náklady zaměstnavatele. Home office však tuto podmínku lehce komplikuje, jelikož tím, že zaměstnanec pracuje z domova, vznikají mu náklady spojené například s elektřinou potřebnou na výkon práce, vytápěním, internetovým připojením atd. Z definice závislé práce však tedy plyne, že zaměstnanec má nárok na náhradu těchto vzniklých nákladů spojených s prací z domova. Formou náhrady jsou dva způsoby. Buď vzniká nárok na náhradu ve formě skutečně vynaložených nákladů nebo stanovením paušální částky. Skutečně vynaložené náklady musí zaměstnanec vždy doložit, což může být komplikované. Musí to být totiž náklady, které vznikly jemu konkrétně, nikoliv však někomu jinému v domácnosti. Bude-li tedy z jedné domácnosti pracovat více lidí, bude složité rozpočítat každému jeho konkrétní náklady spojené s výkonem jeho práce. Proto je možné zaměstnanci vyplatit tzv. paušální částku, která může být součástí mzdy, ale může být vyplacena na účet i zvlášť. Tato výše paušálu by však měla být prokazatelně stanovená zaměstnavatelem na základě kalkulace skutečných výdajů (Dashöfer, 2020). Byla-li by zaměstnanci poskytována příliš vysoká náhrada za tyto náklady, mohl by se zaměstnavatel dostat do problémů se správcem daně nebo správou sociálního zabezpečení. Naopak, pokud by zaměstnavatel poskytoval náhradu příliš nízkou, mohl by v krajním případě dostat pokutu ze strany inspekce práce, případně by mohl být zaměstnancem žalován (Bělohoubek a kol., 2020).

1.3 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci na home office

V České republice se bezpečností a ochranou zdraví při práci (nebo také zkráceně BOZP) zabývají hlavně zákoník práce, který je dále doplněn o další prováděcí předpisy, zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zákon o ochraně veřejného zdraví.

Bezpečnost a ochranu zdraví při práci můžeme definovat jako soubor individuálních práv a povinností zaměstnanců, jenž mají za cíl předcházení ohrožení života a zdraví zaměstnanců. Ohrožením neboli rizikem se má na mysli takové riziko, které umožňuje vznik újmy na životě nebo zdraví zaměstnanců při vykonávání práce. Újmou na životě nebo zdraví je myšlen pracovní úraz nebo nemoc z povolání (Šikýř, 2016, s. 158).

Mezi hlavní činnosti BOZP jednoznačně patří hodnocení rizik. Toto hodnocení se týká identifikace různých ohrožení a analýzy rizik s nimi spojených. Účelem tohoto hodnocení je podnítit různá preventivní opatření, aby nedocházelo k úrazům či nemocím z povolání. Jakmile je nějaké riziko identifikováno, je nutné podniknout patřičná opatření, jako například odstranění nebezpečí, použití nějaké bariéry či osobních ochranných prostředků aj. Opatřeními však tento proces nekončí. Jako u jiných manažerských činností i zde je třeba monitoringu a zpětného vyhodnocení účinnosti konkrétních opatření, která jsme volili pro dané riziko (Armstrong a Taylor, 2015, s. 516).

Zaměstnavatel má ze zákona dané konkrétní povinnosti vztahující se k BOZP, kterými se musí řídit. Dle zákoníku práce musí zaměstnavatel zejména (§ 103 zákoníku práce):

- zajistit BOZP zaměstnanců s ohledem na rizika potencionálního ohrožení zdraví a života, která souvisí s výkonem práce,
- hradit náklady spojené s BOZP a tyto náklady nemohou být přeneseny ať už přímo či nepřímo na zaměstnance,
- vytvářet zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky,
- přijímat a provádět technická, organizační a jiná opatření k prevenci rizik,
- zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci,
- zajistit zaměstnancům školení o všech předpisech souvisejících se zajištěním BOZP,
- vést dokumentaci BOZP.

Z výše uvedeného tedy plyne, že povinnost zaměstnavatele zřizovat BOZP se týká i ve vztahu k zaměstnancům pracujících z domova. Zaměstnavatel má však ztíženou pozici, jelikož má velice omezené možnosti, jak ovlivnit podmínky BOZP u zaměstnance doma. Je zde totiž potíž tzv. zásady nedotknutelnosti obydlí. Tato zásada říká, že cizí osoby nesmí vstoupit do obydlí jiné osoby bez jejího souhlasu. Tento princip je v úrovni lidských práv zcela odůvodněný a správný, nicméně velice to komplikuje danému zaměstnavateli provádět kontroly, zda zaměstnanec dodržuje například pracovní dobu, ale také hlavně podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zákoník práce nám však udává pouze obecné povinnosti s ohledem na možná rizika související s danou prací. Hluběji tuto problematiku rizik, hlavně tedy těch technického charakteru, řeší zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve

znění pozdějších předpisů, který také tvrdí, že BOZP na pracovišti je odpovědností každého zaměstnavatele. Zaměstnanec pracující z domova, pracuje tedy v prostředí, které zaměstnavatel nemůže nijak ovlivnit a ani ho nezná, ale i přesto toto prostředí podléhá pravidlům BOZP zaměstnavatele. V tomto prostředí se navíc mohou pohybovat i osoby, které daným pravidlům nepodléhají, případně osoby se sníženou rozumovou kognicí (např. děti) či osoby se zhoršenými pohybovými schopnostmi (např. důchodci). Zaměstnavatel by tedy měl vyhodnocovat nejen rizika spojená s pracovními postupy či zařízeními, ale i taková rizika, která jsou spojená s volným přístupem laické veřejnosti, nezletilých apod. Dále by samozřejmě měl zaměstnavatel brát v potaz i tzv. objektivní rizika, jako například přívod energií, internetové napojení, zabezpečení proti požárům a mnohé jiné.

Nejběžnější práce konané doma jsou práce administrativní nebo duchovní. Z povahy těchto nejběžnějších prací konaných formou home office můžeme vyvodit základní rizika s nimi spojená. Jsou to tedy rizika s ohledem na ergonomické zásady (správné sezení, postavení monitoru...) a rizik s nimi spojených, jako je například teplota (která by se měla pohybovat okolo 22 °C), vlhkost (ta by měla být cca. 50 %), osvětlení, psychosociální aj. Jedno z možných řešení, jak omezit tato rizika, je poskytnutí veškerého vybavení potřebného k práci zaměstnavatelem. Dále je také možné, aby zaměstnavatel dal zaměstnanci všechny pokyny potřebné k vytvoření pracovního místa tak, aby pracovní místo splňovalo podmínky dané předpisy (Senčík a kol., 2017).

1.4 Výhody a nevýhody home office

Home office je obecně brán spíše jako pozitivní forma práce. V následujících odstavcích jsou uvedeny některé výhody a nevýhody, které jsou s home officem spjaté, a to ať už ze strany zaměstnance či zaměstnavatele.

1.4.1 Náklady na práci

Jako jedno z pozitiv může být snížení nákladů v několika směrech. Ze strany zaměstnance jsou to náklady na dopravu do zaměstnání, a to ať už z hlediska dopravních prostředků, či z hlediska časového. Lidé ušetří na jízdě a zároveň i čas strávený na cestě. Tím, že budou pracovat z domu, mohou ušetřit cca více než hodinu a půl denně času, což v přepočtu na celý měsíc znamená několik desítek hodin. Zaměstnavatelé naopak ušetří například za prostory potřebné k výkonu zaměstnání.

Na stranu druhou zaměstnanci sice ušetří náklady za dopravu a čas strávený na cestě, nicméně jim vznikne i spousta dalších nákladů. Například jim vzniknou větší náklady na spotřebu energie, internetu, telefonu atd. Tyto náklady by měl ze zákona zaměstnavatel pokrývat. Určení jejich výše je však složité. Většinou se v praxi tedy zaměstnanci spokojí s kompenzací ve formě bonusů na konci roku, případně se dohodnou na fixní částce, kterou jim zaměstnavatel přidá k výplatě.

1.4.2 Uspořádání práce

Home office je velice žádaný hlavně kvůli možnosti pracovníků si sami organizovat pracovní činnosti a obecně si stanovit, jak bude jejich pracovní den vypadat. Práce z domu může být tedy flexibilnější a i efektivnější. Lidé mají možnost si udělat přestávku, kdy potřebují, načerpat energii, případně si vyřídit soukromé záležitosti a následně se vrátit k práci dle jejich možností a preferencí. Práce může být efektivnější i z toho hlediska, že lidem nedělá problém přetáhnout práci i do pozdějších hodin, je-li to nutné kvůli dokončení nějakého důležitého projektu či úkolu (Dudová, 2008, s. 44).

To, že lidé však pak ztrácí bariéry a pracují klidně i do noci, jen aby si ráno přispali, nebo aby toho stihli více, je však samo o sobě i negativem. Člověk ztrácí možnost si od práce odpočinout a často je pro něj těžké zcela „vypnout“. Někteří jedinci budou mít tendenci odpovídat na maily případně telefonáty, které jim přijdou i po skončení pracovní doby. To může vést k úzkostem a v nejhrošším případě až k syndromu vyhoření, jelikož dojde k takzvanému spojení soukromého a pracovního života. Práce pak trvá déle a soukromý čas je ovlivněn prací (Petr, 2020).

1.4.3 Komunikace „on-line“

Využívání moderních technologií pro komunikaci ať už s klienty nebo se svými nadřízenými či podřízenými velmi ulehčuje práci z domova. Je možné si se svými spolupracovníky uspořádat meeting i skrze videohovor. Ušetří to čas nutný pro dojezd do zasedací místnosti a náklady s tím spojené. Je také lehčí najít termín, který vyhovuje všem, jelikož videohovor může být uskutečněn téměř odkudkoliv. Další výhodou komunikace z domova je ta, že například při e-mailové komunikaci s klientem zůstává vše v e-mailové schránce. Jsou to tedy důkazy, které mohou předejít případným neshodám a nedorozuměním, jelikož k e-mailové komunikaci je možné se kdykoliv vrátit a „připomenout“ si, jak že to vlastně klient chtěl.

Nevýhoda je v tom, že pro kvalitní videohovor, a tím pádem kvalitní meeting bez zbytečných prostojů, je potřeba kvalitního internetového připojení, což občas může být komplikované. Další nevýhodou je, že například e-mailová forma komunikace může být někdy zdoluhavá. Čeká se vždy na odpověď toho druhého a následně se reaguje, což může záležitost prodloužit nejen o několik hodin, ale v součtu pak i o několik dní.

1.4.4 Izolace od kolegů

Dalším bodem, který je potřeba zmínit, je izolace od ostatních spolupracovníků. Kolegové dokážou být občas rušivým elementem v práci. Prohodí pár slov a člověk je hned vytržen z koncentrace. Pracovat z domu, je tedy výhodné i proto, že je zde větší prostor se soustředit, aniž by někdo z kolegů vyrušoval. Nedojde ani k příliš dlouhým prostojům například v kuchyňce u kávy a člověk je efektivnější (Dudová, 2008, s. 45).

Negativem této izolace je však ztráta sociálních kontaktů. Je velice časté, že spolupracovníci nejsou jen kolegové, nýbrž jsou považováni i za blízké přátele. Je to vcelku logické, vezmeme-li v potaz, že člověk v práci stráví 8 hodin denně. Na seznamování s novými lidmi není příliš času, a tak se do okruhu našich blízkých dostávají kolegové. S těmi však z home office ztrácíme osobní kontakt, a může to vést k pocitům osamělosti jedince. Osobní kontakt totiž nejde vždy nahradit on-line kontaktem. Ztráta sociálních kontaktů pak může vést u jedinců, kteří jsou orientováni pro sociální kontakty, k frustraci, úzkostem, ztrátě motivace k práci aj. (Petr, 2020).

1.4.5 Čas strávený s rodinou

Jedním z hlavních pozitiv by se mohlo zdát skloubení pracovního a rodinného života. Maminky a tatínkové mají větší prostor pro péči malých dětí. Mohou je odvézt a přivést ze školy či školky, na kroužky atd. Zároveň s nimi mohou být v těsnějším kontaktu a upevňovat rodinné vztahy (Dudová, 2008, s. 46).

Samozřejmě kromě dětí, ovlivňuje home office i partnerský život. Bohužel partnerského života se home office dotýká spíše negativním způsobem. Mezi partnery vyvolává konflikty, jsou-li si na očích 24 hodin denně. Dále mají-li home office oba partneři, musí se naučit spolu sdílet prostory a vyjít si vstříc v požadavcích na práci toho druhého, což, když neudělají, vede to ve vztahu ke konfliktům.

1.5 Typy pro fungující home office

Kučírek (2017, s. 23) ve své knize zmiňuje, že dle Olsona (2000) existuje několik bodů, kterými se můžeme řídit, a které si musíme ujasnit, chceme-li efektivně pracovat z domova. Jedná se o:

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

Stanovitelností cíle máme na mysli, že pokud máme úspěšně zvládnout práci z domova, musíme mít jasně stanovené cíle. Zaměstnanec by měl být informován, co se od něj přesně očekává (Kučírek, 2017, s.23). Typickým postupem pro stanovení cílů jsou tzv. SMART cíle, to znamená, že tyto cíle by optimálně měli být S-specifické, M-měřitelné, A-dosažitelné, R-relevantní, T-termínované (Šikýř, 2016, s. 123).

Úroveň komunikace by měla být co nejvyšší. K tomu by nám měla pomáhat vyspělá technologie. Nicméně stále platí, že ta nemůže zcela nahradit lidský faktor, tedy přirozenou lidskou komunikaci.

Vhodný stupeň soustředění pro home office je takový, který je nejvyšší. To znamená, že bychom měli dělat aktivity, které vyžadují vysokou koncentrovanost a soustředění. Takovými aktivitami jsou například překlady, účetnictví nebo audity.

Jedním ze základních kritérií práce z domova je určení časové jednotky. Pro home office je tedy důležité zvolit delší časové jednotky, než jaké volíme v „běžném“ pracovním režimu. Dle tradičních teorií by se práce měla rozdělovat na menší úkoly, které jsou kontrolovány vedoucím pracovníkem. V home officu však toto není možné. Člověk by totiž nejspíš nedělal nic jiného, než psal e-maily s prosbou o kontrolu daného úkolu. Vedoucí by naopak těmito maily či telefonáty byl zahlcen a prodleva v udávání zpětné vazby by mohla být delší než v běžném pracovním režimu. To by pak vedlo k časové neefektivitě home officu.

Cenou vybavení jsou v tomto smyslu myšleny průměrné náklady na vybavení. Zaměstnavatel je nucen o něco více investovat do IT vybavení, aby zaměstnanec byl schopen odvádět stejný výkon práce jako kdyby byl na pracovišti. Takovým vybavením může být například kvalitní počítač či připojení k síti. Zaměstnavatel však i některé jiné náklady za zaměstnance může ušetřit. Jsou to například náklady spojené s užíváním pracovních prostor aj. (Kučírek, 2017, s. 23).

2 Koronavirus

Koronavirus aneb vir, který způsobuje respirační onemocnění, jenž ovlivnilo svět tím, že zne-možnilo cestování, běžný pracovní režim, chození do školy a mnoho dalších do té doby běžných aktivit. Spoustu podniků nepřežilo a pandemii nakonec podlehlo.

Do roku 2002 byly koronaviry brány jako méně závažné, jelikož se jim přičítaly mírné až střední virózy respiračních cest. První problém s tímto virem nastal po roce 2002, kdy se vir známý pod názvem „SARS-CoV“ rozšířil, a způsobil tak epidemii nemoci SARS (severe acute respiratory syndrom), na kterou zemřelo přes 800 lidí. Původ SARSu byl lokalizován v Číně. Dalším problematickým rokem, byl rok 2012, kdy se rozšířil virus s názvem MERS (Middle East Respiratory Syndrome), který, jak již vyplývá z názvu, se rozšířil hlavně v zemích Blízkého Východu. V České republice se MERS nestal tak „populární“ jako SARS i přesto, že vykazoval horší průběh a větší úmrtnost. S nejhorší obdobou koronaviru jsme se však mohli setkat koncem listopadu 2019, kdy se objevila nová forma pod názvem Covid-19, jenž měla pravděpodobně opět ohnisko v Číně. Hlavním zdrojem a přenašeči byli primárně netopýři, luskouni a hadi, kteří byli prodáváni na tržnicích. Od nich se to pravděpodobně dále přeneslo na člověka. Takto začala jedna z největších světových pandemií v historii lidstva. Covid-19 musel být detekován co nejrychleji, jelikož tempo, jakým se šířil, bylo nekontrolovatelné. To vedlo ke zlepšení laborator-ních metod, kdy pro zjištění jeho přítomnosti byl nejběžněji používán PCR test (Friedecký, 2020).

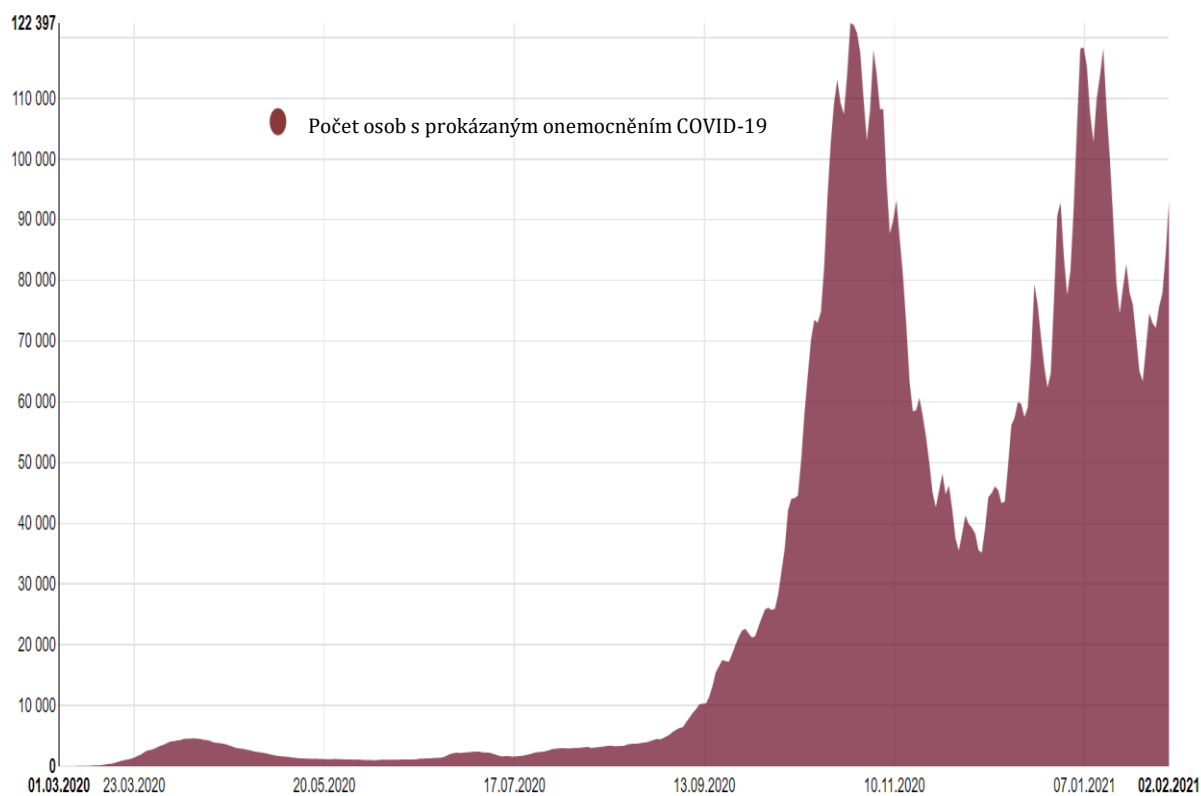
S tím, jak se koronavirus šířil, přišel také celosvětový „lockdown“. Lidé nemohli cestovat, hra-nice většiny států byly uzavřeny, což spousty lidí „uvěznilo“ v nelehkých situacích, ze kterých nemohly uniknout. Ať už se jedná o psychické problémy způsobené lockdownem, nebo ty fi-nanční. Lidé to v této době opravdu neměli lehké. Pro některé lidi bylo velice těžké skloubit pracovní život, který se najednou přesunul plně do domácí sféry. Některým pomohlo si o pro-blémech, které zažívají, promluvit se sousedy či s rodinou. Pohled třetí strany jim umožnil si ujasnit, jak obecně zvládají nová pravidla a jestli to, co se jim děje, je běžné. Jiní lidé naopak utrpěli ztrátu zaměstnání. Konkrétně v důsledku Covid-19 byl odhadován celosvětový nárůst nezaměstnanosti na 5,3 až 24,7 milionu z výchozí úrovně 188 milionů z roku 2019. Pro srovnání, při globální finanční krizi v letech 2008-2009 došlo k nárůstu nezaměstnanosti o 22 mi-lionů. Současné údaje ze Spojeného království ukazují, že z firem, jež jsou stále v provozu, je jedna třetina těch, které fungují pouze omezeně se zkrácenou pracovní dobou, přičemž většina těchto omezení pochází z odvětví služeb ubytovacích a stravovacích. Zaměstnanci, jejichž práce se dá odvádět z domova, zůstávají tedy doma. Ostatním hrozí buď ztráta zaměstnání nebo tzv. „nucená dovolená“ (Parker, 2020, s. 54)

V České republice se Covid-19 začal objevovat začátkem března, konkrétně první tři případy nákazy byly hlášeny k 1.3.2020. Hlavním zdrojem infekce byla stanovena severní Itálie, kam spoustu českých občanů odjelo na jarní prázdniny. Od této chvíle začal stát postupně přijímat různá proticovidová opatření.

Dne 12.3.2020 byl vyhlášen nouzový stav a společně s ním, byla přijata opatření vydaná Minis-terstvem zdravotnictví, a to od 13. 3. 2020 od 6:00 byl vydán například zákaz divadelních,

hudebních, filmových a dalších uměleckých představení, sportovních, kulturních a náboženských akcí. Došlo k omezení provozu restaurací, či stravovacích zařízeních umístěných v obchodních centrech (Štěpanyová, 2020).

Opatření dále gradovala. Došlo i k uzavření státních hranic, kdy vycestovat ze země mohli občané pouze ve výjimečných situacích. Vrcholem první vlny koronaviru se stal dvanáctý duben (viz obrázek 1). Poté začaly hodnoty denního přírůstku nakažených mít konstantní, ba dokonce lehce klesající trend. V květnu a červnu se počet nakažených naštěstí ustálil. Druhá vlna se začala rozjíždět během léta. Lidé jezdily na dovolené, děti se setkávaly mimo školu a po rozvolnění opatření začal zase narůstat počet nakažených. Začátkem září byla Česká republika přidána na seznam nejhůře postižených zemí Evropy, co do počtu nově nakažených na jeden milion obyvatel (Národní agentura pro komunikační a informační technologie, 2020). Tato situace vyvolala velké diskuse i v parlamentu, kdy opozice obvinila vládu z nedostatečné připravenosti na koronavirovou pandemii. Vláda tato tvrzení odmítla. Postupně se začali aplikovat stále tvrdší a tvrdší opatření. Došlo k uzavření všech ještě otevřených škol, s výjimkou mateřských, uzavření všech restaurací, zákazu pití alkoholu na veřejnosti či omezení shromáždění venku i uvnitř více než šesti osob (Český Rozhlas, 2020).



Obrázek 1 Denní přehled počtu osob s nově prokázaným onemocněním COVID-19 dle hlášení krajských hygienických stanic a laboratoří

Zdroj: KOMENDA a kol. (2020)

3 Home office v České republice v období koronaviru

Koronavirus napomohl k rozšíření formy home office. Nebylo to rozhodnutí pouze zaměstnavatelů, ale nápad podpořit home office přišel i ze strany vlády, která vyzvala zaměstnavatele, aby se dohodli se svými zaměstnanci, aby práci, jejíž charakter to umožňuje, vykonávali z domova. Tato opatření byla doporučena, jelikož pracoviště s větší koncentrací lidí, byla shledána jako riziková místa s větší pravděpodobností nákazy. Po vypuknutí pandemie prudce narostl počet osob, které mohly pracovat z domova. Také došlo k setření rozdílů v přístupu jednotlivých skupin zaměstnanců k home office. Za povšimnutí určitě stojí i znatelný rozdíl ve využití home office podle toho, zda lidé měli práci v Praze nebo v jiném kraji. V Praze bylo využití home office mnohem větší než v krajích jiných (MPSV, 2020).

Jak tedy v době koronaviru efektivně v souladu s plným home officem využít alternativy k běžnému pracovnímu režimu? Například seminář, je vhodné nahradit webinářem, který je možné bez problémů sledovat z domova. Je-li potřeba spojit se s pracovním týmem, je možné k tomu využít nějaké on-line komunikační nástroje. Jedním z takových nástrojů může být například Microsoft Teams, přes nějž je možné realizovat videohovory, konferenční hovory, zadávat úkoly, ukládat a sdílet soubory, plánovat a spouštět další věci. Dále jsou také velmi využívány aplikace jako například Skype nebo Zoom. Do virtuální roviny je možné také přesunout schůzky s klienty a ke sdílení různých pracovních dokumentů je možné využít cloudu nebo jiných aplikací, které nabízejí již zmiňovanou úložnou funkci.

Co je nejvíce kritické a na co se nejvíce koncentrovat? Jako prvním kritickým bodem je právě samotné využívání daných komunikačních technologií, které může být pro někoho složité. Zároveň je však potřeba se na ně zaměřovat, jelikož dokážou poměrně kvalitně odrazit efektivitu práce. Dalším kritickým bodem je nastavení home office z pohledu právního a daňového. Zde je potřeba se zaměřit na pracovní-právní aspekty v pracovní smlouvě, jenž definují práci z domova, na interní směrnice a evidenci. Z pohledu daňového je potřeba ošetřit náklady zaměstnance. Třetím kritickým bodem je bezpečnost, kde je potřeba se zaměřit na rizika: kybernetická, infrastrukturní, zaměstnanecká, obchodní a komunikační (Rogerová, 2020).

3.1 Využití home office v době koronaviru

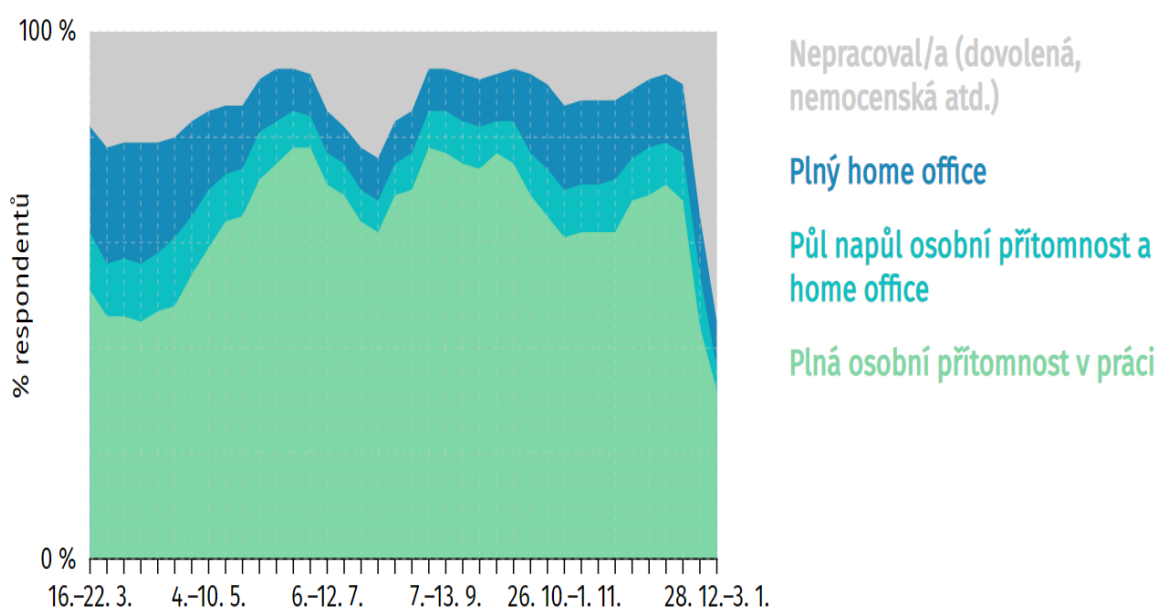
Od počátku koronaviru se trend využití home office neustále mění. Zabývá se tím i studie Život během pandemie, která využila data několikera respondentů.

V první jarní vlně koronaviru mnoho zaměstnanců začalo využívat práci z domova. Bylo tomu tak kvůli nemocenským nebo nuceným dovoleným, které si zaměstnanci museli brát. Plné využití home office z řad pracujících, kteří nebyli zrovna postaveni mimo práci, využilo cca 30 % lidí. To vedlo k tomu, že v období od března do poloviny května se fyzicky na pracovišti plně vyskytovalo méně než 50 % aktivně pracujících jedinců. Od druhé poloviny května začal podíl

výpadků v práci i podíl home office klesat. Před začátkem letních prázdnin byl celkový podíl lidí využívající home office 10 %.

Ve druhé vlně, která začala koncem letních prázdnin, došlo k mírnému nárůstu využití home office. Znatelnější nárůst byl pak zaznamenán v týdnu od 12. října. Mohlo za to nejspíše zavedení distanční výuky, kdy na home office přešlo odvětví školství a kultury. Celkové využití však bylo menší oproti první vlně na jaře. Nijak významně velký přechod na práci z domova nenastal ani po 28. říjnu, kdy bylo vládně nařízeno zaměstnavatelům, aby v případech, kdy je to možné převedli zaměstnance na práci z domova.

V průběhu podzimu se podíl plného home office dále průběžně snižoval. V období od prosince byla docházka na pracoviště omezená, nicméně to mohlo být způsobeno spíše dovolenými v období Vánoc.



Obrázek 2 Pracovní režim zaměstnanců dle průzkumu Život během pandemie

Zdroj: (Život během pandemie, 2020)

Níže je shrnut přehled, jak na tom byly různé skupiny obyvatel dle (Život během pandemie, 2020):

i. Oboru práce

Během epidemie byl home office nejvíce využíván v oboru IT a financí. V průběhu první jarní vlny bylo z těchto odvětví na plném home office 60-70 % pracujících. Podobně na tom během jara byly odvětví školství a kultury, kde však během května v souvislosti s rozvolňovacími opatřeními došlo opět k poklesu plného využití home office. Obecně nejnižší využití home office bylo zejména v sektoru zdravotnictví, sociálních služeb, průmyslu, výroby a zemědělství.

ii. Velikosti místa bydliště

Nejméně bylo fyzicky přítomných v práci v Praze. U měst s počtem obyvatel nad 100 tisíc bylo celkové využití home office menší než v Praze, ale stále větší než ve městech a obcích s počtem obyvatel nižším.

iii. Známosti někoho nakaženého

Osoby, které přišly do kontaktu s někým, kdo byl nakažen virem Covid-19, byly fyzicky přítomny v práci podobně jako ti, kteří s nikým takovým do kontaktu nepřišli. Je tu také ta skutečnost, že přímá či nepřímá znalost nakaženého se častěji vyskytuje mezi mladšími ročníky, které měly obecně větší možnost využívat home office.

iv. Vzdělání

Rozsah home office se výrazně liší dle dosaženého vzdělání pracovníka. Vysokoškoláci byli například plně fyzicky přítomni na pracovišti výrazně méně než ostatní. Nejen tedy v omezení využití home office, ale i co se financí týče, má epidemie horší dopad na méně vzdělané jedince.

3.2 Působení home office v období koronaviru na psychiku

Izolace a práce z domova způsobená pandemií může vyvolat různé stavy extrémního chování. Prvním takovým stavem je tzv. „marginalizace“ problému, kdy si jedinec říká, že se jedná o pouhé davové šílenství a člověk tedy problému nepřikládá žádnou váhu. Opakem, a tedy dalším extrémním chováním je tzv. „katastrofizace“, kdy naopak člověk vnímá vir jako nikdy nekončící hrozbu, která vede k jasné smrti. Obecně je tedy možné říct, že období pandemie je po emoční stránce velice zátěžovým obdobím a spousta lidí se přemění na úzkostné bytosti plné stresu (Órás, 2020).

Hlavními stresory působící na člověka v období pandemie jsou (Órás, 2020):

i. Dlouhá doba karantény

Délka karantény je spojována s horším psychickým zdravím, obzvláště pak s posttraumatickým stresovým syndromem a agresí. Studie z roku 2004, která se zabývala již předchozí formou Covid-19, tedy virem SARS, ukázala, že lidé, kteří byli v karanténě déle než 10 dní, měli výrazně větší posttraumatický syndrom než ti, kteří v ní strávili dní méně.

ii. Strach z nákazy

Lidé se obávají, že se sami nakazí anebo, že nakazí někoho blízkého. Také mají větší strach při pocítění jakéhokoliv mírného příznaku, který by mohl souviset s virem. To způsobuje další pocity úzkosti.

iii. Frustrace a nuda

Uzavření od okolního světa, ztráta obvyklé rutiny a snížená sociální úroveň a fyzický kontakt s lidmi, způsobují v lidech pocity nudy, které vedou k celkové frustraci (Brooks a kol., 2020).

iv. Ztráta osobního prostoru

Neustálý kontakt, který díky home office máme s partnerem, či jiným členem domácnosti, může vést ke konfliktům mezi jednotlivými členy domácnosti. Často dochází k tzv. „ponorce“, kdy se dotyční nemohou vidět ani slyšet, jelikož spolu jednoduše tráví až příliš času.

v. Online svět

Ne pro všechny je nutně přechod na online komunikaci ulehčením každodenního života. Pro některé lidi je to, že jsou odkázáni pouze na počítač spíš přítěží než ulehčením. Důvody proč samotná komunikace online může být problémem jsou například digitální negramotnost, nebo strach z projevení online. Co se jednou napíše a odešle už totiž nejde vzít zpět a je tedy i složitější rozpoznat přirozenou reakci toho, komu danou věc sdělujeme.

V období pandemie se začalo mluvit o tzv. „Home office syndromu“. Tento syndrom vytváří další stres kvůli nejasným hranicím, mezi osobním a pracovním životem. Zaměstnanec, který pracuje z domova se zřídka zcela věnuje práci nebo naopak pouze domácím povinnostem a odpočinku. Takový zaměstnanec neustále dělí svůj čas mezi pracovní úkony, které musí být za každou cenu dokončeny, děti, partnera, domácí práce a odpočinek. Důvody vzniku home office syndromu jsou tedy například potíže při sestavování osobního rozvrhu s určenými časovými úseky pro práci, rodinu a relaxaci nebo nedostatek rutiny, která vedla ke spojení osobního a pracovního života. Ke stresu ze syndromu home office se dále přidávají jedinečné problémy ekonomické a sociální izolace, které přináší současná virová pandemie, včetně obecné nejistoty ohledně konečného dopadu COVID-19 na zdraví osob a rodin, příjmy a krátkodobé plány a také například pocity osamělosti podporované vládou nařízeným pobytem v domácím prostředí a ztrátou sociálních vazeb s kolegy v kanceláři nebo s přáteli a dalšími členy rodiny.

Na tiskovém brífinku o COVID-19 Světová zdravotnická organizace upozornila, že sociální distanc a izolace doma představují celosvětovou výzvu pro duševní zdraví a psychickou pohodu. A autoři studie Perspectives on Psychological Science zjistili, že „skutečná a vnímaná sociální izolace,“ souvisí se zvýšeným rizikem předčasného úmrtí.

Naštěstí existují různé osvědčené mechanismy, které brání vzniku syndromu home office a pomáhají dosáhnout „psychologické pohody.“ Psychologická pohoda je stav, kdy se člověk cítí šťastný, zdravý a fyzicky zdatný a těší se z pocitu úspěchu, životní rovnováhy, sebeúcty a silných vztahů s ostatními – i když je uzavřený a pracuje sám z domova. Jak tedy této pohody dosáhnout?

Prvním zásadním krokem k dosažení pohody, je věnování pozornosti fyziologickým potřebám – konkrétně vyhrazení času na výživnou stravu (nejen svačinu), dostatečný spánek (nejlépe sedm až osm hodin) a každodenní cvičení. Už v roce 1943 vytvořil psycholog Abraham Maslow

model definující hierarchii lidských potřeb, přičemž nejzákladnější byly jídlo, voda, přístřeší, spánek a bezpečnost. Dle Maslowa pokud nebudou tyto základní potřeby splněny, nemůže jedinec dosáhnout seberealizace, čímž je myšleno najít skutečný smysl v práci a životě. Jídlo, spánek a cvičení také pomáhají stanovit hranice, úhledně rozdělují den na „fáze“ mezi pracovní dobou a domácím životem. Bez těchto „fází“ je člověk pracující z domova náchylnější přeskočit základní potřeby kvůli nerealistickým pracovním očekáváním, nadměrnému soustředění a posedlosti výkonem práce. Cvičení má navíc tu výhodu, že je skvělým odlehčovačem stresu a protiváhou k dlouhým sedavým hodinám práce před počítačem.

Dalším důležitým krokem je vytvoření si vlastní rutiny. Je důležité mít na paměti, že doma, má člověk svůj den pod kontrolou a je tedy možné si nastavit rozumný rozvrh práce, vytvořit si čas na nezbytnosti, domácí práce, rodinu a sebe sama, stanovit si dosažitelné cíle, snažit se zůstat ve spojení a co je nejdůležitější neztrácet hlavu. COVID-19 nakonec nabere směr a pak se možná všichni vrátí k normálu (Dimitriu, 2020).

PRAKTICKÁ ČÁST

4 Šetření o využití home office v době koronaviru

Praktická část zkoumá využití home officu v době koronaviru na základě šetření mezi vybranými respondenty z řad zaměstnanců na home office s cílem vypracovat doporučení pro vytvoření vhodných podmínek pro dlouhodobé úspěšné zvládnutí home office.

Pro šetření byla použita kvantitativní metoda sběru dat formou anonymních dotazníků. Ty byly vzhledem k pandemické situaci a lockdownu rozeslány respondentům skrze platformu Google forms.

Dále byla použita kvalitativní metoda sběru dat formou polostandardizovaných anonymních rozhovorů s vybranými jedinci, kteří mohou mít podmínky home office ztížené nebo naopak zjednodušené podle situace, ve které se zrovna daný respondent nachází.

Výsledky dotazníkového šetření jsou porovnány s rozhovory vybraných zaměstnanců, zda se většinový názor vyplývající z dotazníků shoduje s názory z řad vybraných zaměstnanců. Dále je na základě zjištěných dat vytvořen návrh modelu pro fungující dlouhodobý home office.

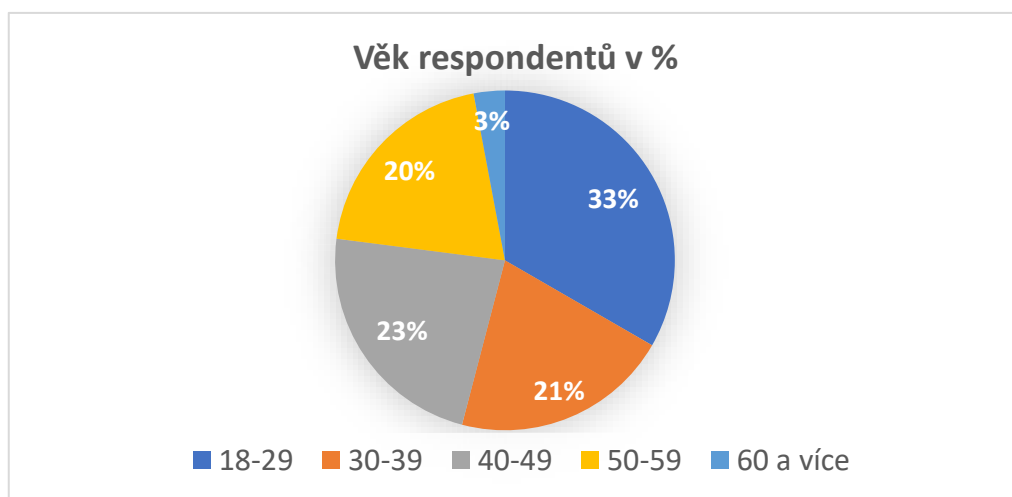
5 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření bylo provedeno skrze platformu Google forms. Dotazník byl rozeslán zaměstnancům z firem umožňujících některým nebo dokonce všem zaměstnancům práci na home office. Zaměstnanci si mezi sebou dotazník sdíleli sami – vždy ho rozeslali okruhu svých blízkých a známých. Respondenti byli tudíž vybráni náhodně, podle toho, ke komu se zrovna dotazník dostal sdílením mezi respondenty.

Dotazník byl rozdělen na dvě části. První část dotazníku sloužila k získání informací o daném respondentovi a hlavně k ověření, zda na dotazník odpovídali pouze ti, kdo opravdu využívali home office. Pokud dotazovaní odpověděli, že na home office nepracují, dotazník se automaticky zavřel a dále vyplňovat nemohli, aby nedocházelo ke zkresleným výsledkům. Z celkových 135 respondentů, nakonec využívalo home office v období koronavirové pandemie 113 respondentů. Výsledky šetření home office se tedy týkají pouze 113 respondentů, kteří ho opravdu využívali. Druhá část dotazníku potom již zjišťovala pohled těchto 113 respondentů na home office.

5.1 Respondenti dotazníkového šetření

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 38 % mužů a 62 % žen. Nejčastěji odpovídali respondenti ve věku 18–29 let. Nejméně bylo lidí ve věkové kategorii 60 a více let – v šetření bylo zastoupení této věkové kategorie pouhé 3 %.



Obrázek 3 Věk respondentů v %

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Co se týče vzdělání, nejvíce bylo respondentů se středoškolským vzděláním s maturitou (50 %) a hned za nimi byli respondenti se vzděláním vysokoškolským (46 %). Oproti tomu mělo málo respondentů (3 %) vzdělání středoškolské bez maturity, a ještě méně pouze základní vzdělání (2 %). Dotazník byl cílený na respondenty, kteří využívají home office. Tyto hodnoty

by tedy mohly být odrazem toho, že respondenti se středoškolským vzděláním s maturitou a vyšším, mají více možností, co se nabídky práce týče s možností pracovat z domu.

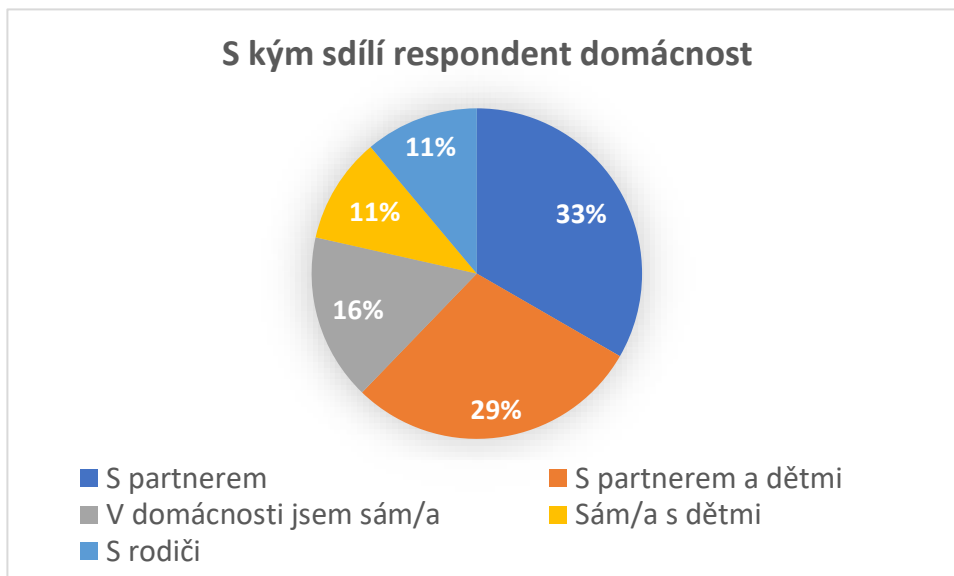
Dalším třídícím prvkem respondentů bylo odvětví, ve kterém pracují. Nebylo příliš překvapujícím výsledkem, že drtivá většina respondentů pracuje v administrativě. Tím, že tento dotazník byl cílený na zaměstnance s možností pracovat z domova je i logické, že nejčastěji to je umožněno právě lidem pracujících v administrativě, jelikož k práci potřebují hlavně počítač a telefon, jenž jsou věci, které se v dnešní době dají snadno pro zaměstnance zajistit. Po odvětví administrativy bylo dále nejčetnější odvětví práva a IT. Ostatní odvětví byly rozloženy cca. rovnoměrně (viz obrázek 4).



Obrázek 4 Odvětví zaměstnanců pracujících na home office

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Nemalý význam má pro dotazníkové šetření i faktor, zda s někým respondenti sdílejí domácnost (viz obrázek 5). Z výsledků plyne, že pouhých 16 % zaměstnanců žijí v domácnosti sami. U této skupiny je pravděpodobné, že pro ně home office bude jednodušší, jelikož se u práce z domu nemusejí starat o děti, případně o starší členy domácnosti. 39 % respondentů pak žije v domácnosti s dětmi a 11 % sdílí domácnost s rodiči.



Obrázek 5 Procentuální rozdělení respondentů podle toho, s kým sdílí domácnost

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

5.2 Výsledky dotazníkového šetření

Otázka 7: Využíval/a jste v období koronavirové pandemie home office více, než před ní?

93 % respondentů prohlásilo, že v období koronavirové pandemie využívalo home office více než před ní. Tento výsledek se dal očekávat, jelikož předtím byl home office brán spíše jako benefit, zatímco v období pandemie byl i v určitých obdobích nařízen vládou.

Otázka 8: Kolik dní v týdnu jste na home office pracoval/a?

V otázce, kolik dní v týdnu respondenti pracovali na home office byla převažující odpověď 5 dní (tuto odpověď zadalo 37 % respondentů), to znamená že 42 respondentů mohlo pracovat na home office a zcela tím nahradit běžný pracovní režim. Oproti tomu 6 respondentů (tedy 5 % z celkového počtu dotazovaných, jenž využívali home office) muselo z home office pracovat šest a více dní v týdnu, což by znamenalo, že pracovali více než za normálního pracovního režimu. Dvacet pět respondentů pracovalo na home office tři dny v týdnu a stejný počet respondentů byl na home office pouze dva dny v týdnu. Jedenáct respondentů bylo na home office čtyři dny v týdnu a pouze čtyři respondenti jeden den v týdnu.

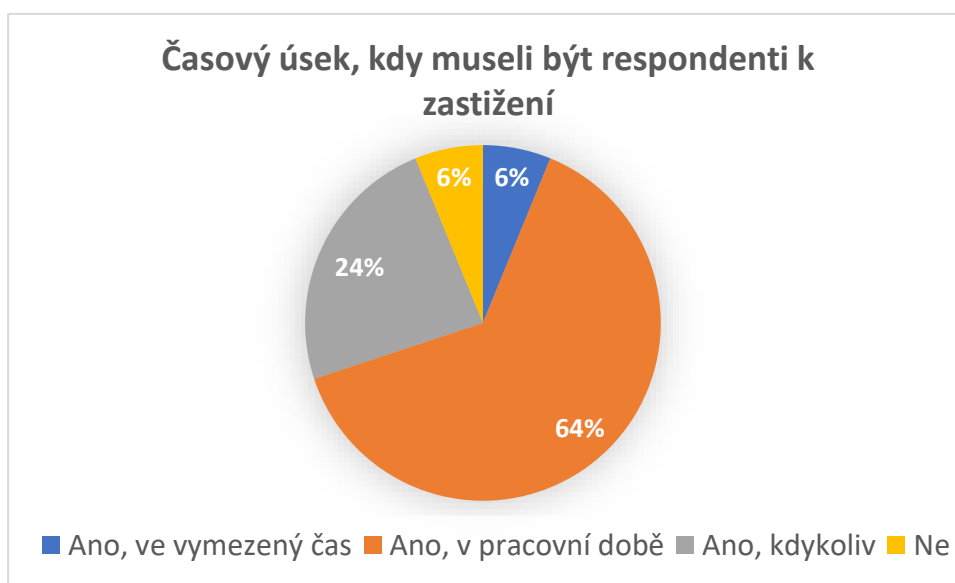
Otázka 9: Jak často jste musel/a docházet na pracoviště?

S otázkou č. 8 souvisela hned i následující otázka a to ta, jak často museli respondenti docházet na pracoviště. Zajímavé bylo, že na pracoviště nemuselo docházet více respondentů (přesně 42 %, tedy v přepočtu 47 respondentů), než kolik odpovědělo, že pracují z domova 5 dní v týdnu. To znamená, že i lidé, kteří z home office pracovali méně dnů v týdnu na dané pracoviště

nemuseli docházet vůbec. Devatenáct respondentů na pracoviště muselo docházet jednou týdně. Stejný počet jich musel docházet do práce dvakrát za týden. Dvacet tři respondentů na pracoviště muselo docházet třikrát týdně a pouze 5 jich muselo docházet na pracoviště častěji.

Otázka 10: Musel/a jste být během dne k zastižení (např. na telefonu)?

Poměrně znepokojující výsledky přinesla otázka, zda museli být respondenti během dne k zastižení, kde 23,9 % (tedy v přepočtu 27 respondentů z celkových 113) dotazovaných muselo být k zastižení kdykoliv během dne. I přesto, že již zmíněných 23,9 % respondentů se může zdát jako mnohem menší podíl oproti respondentům, kteří měli jasně daná pravidla pro dobu, kdy být k zastižení, stále je to téměř ¼ z dotazovaných. Z mého pohledu je třeba si na tento faktor dát pozor, jelikož by to mohlo u této skupiny respondentů vést k splynutí pracovní a soukromé sféry a následně k frustraci, či dokonce k syndromu vyhoření. Pouze v pracovní době muselo být k zastižení 63,7 % dotazovaných. Zbytek dotazovaných musel být k zastižení v nějaký konkrétní vymezený čas nebo nemusel být k zastižení vůbec.



Obrázek 6 Časový úsek, kdy museli být respondenti k zastižení

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

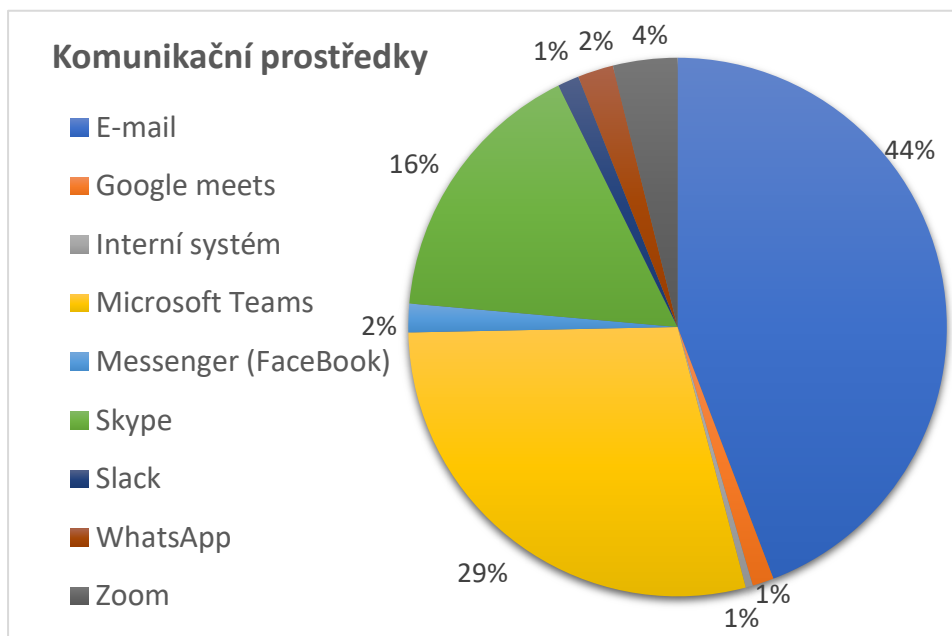
Otázka 11: Jak často jste komunikoval/a s nadřízeným, kolegy, podřízeným?

Co se týče nějakého sociálního kontaktu z dotazníku vyplynulo, že 76,1 % lidí komunikovalo s kolegy, nadřízenými či podřízenými i několikrát denně. Nikdo z respondentů nevedl, že by se svými spolupracovníky nekomunikoval vůbec.

Otázka 12: Jaké komunikační prostředky jste používal/a?

K tomu, aby byli respondenti se svými kolegy v kontaktu, využívali nejčastěji e-mail, Microsoft Teams a Skype. E-mail byl použit u drtivé většiny respondentů, jelikož se dle mého názoru jedná o nejjednodušší a nejstarší platformu pro komunikaci uvnitř podniku a ovládají ji

všechny věkové kategorie. Další podrobnější rozpis využití komunikačních prostředků je čitelný z obrázku 7.



Obrázek 7 Využívané komunikační prostředky

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Otázka 13: Vytvořil Vám zaměstnavatel vyhovující podmínky pro kvalitní využívání home office?

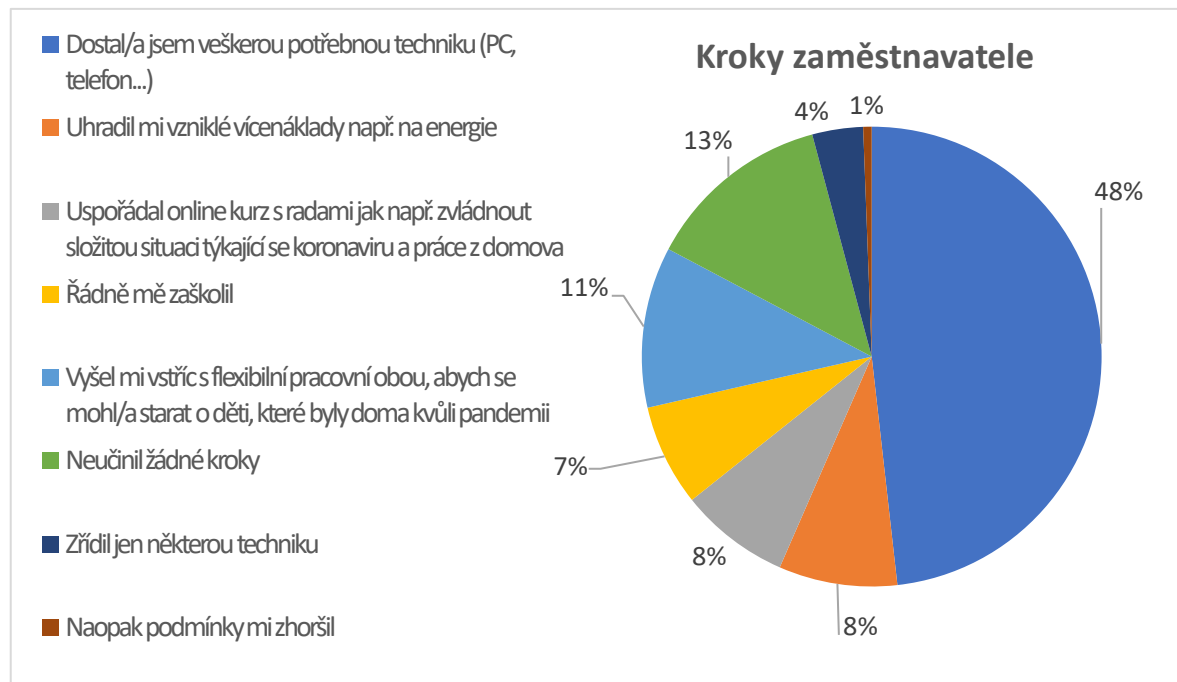
Další důležitou otázkou bylo, zda zaměstnavatel zajistil dotazovaným dostačující podmínky pro práci z domova, jelikož dle zákona je právě na straně zaměstnavatele, aby zajistil zaměstnanci vhodné podmínky pro práci. Padesát dva respondentů uvedlo, že jim zaměstnavatel zajistil zcela vyhovující podmínky pro výkon práce. Pouze čtyři respondenti uvedli, že jim zaměstnavatel poskytl podmínky pro práci, které byly zcela nevhovující.

Otázka 14: Jaké konkrétní kroky učinil zaměstnavatel?

Z obrázku č. 8 je možné vyčíst nasbíraná data z další otázky a to, jaké konkrétní kroky učinil zaměstnavatel, aby dotazovaným vytvořil vhodné podmínky pro home office. Na tuto otázku mohli respondenti odpovědět tak, že pokud nenašli vyhovující odpověď, mohli ji doplnit i o jinou, než byla nabízená a zároveň bylo respondentům umožněno zaškrtnout vícero odpovědí. Zcela alarmující je odpověď, kdy zaměstnavatel chtěl pracovníkovi zhoršit podmínky, konkrétně chtěl zaměstnanci snížit plat o 15 %, právě kvůli tomu, že se práce přesunula do domácího prostředí. Zde je diskutovatelné, zda je takové snížení platu zcela legální nebo zdali by měl zaměstnanec právo na to se proti takovému snížení platu ohradit i u soudu.

Otázka 15: Jaké konkrétní kroky jste musel/a učinit Vy pro vytvoření vhodných pracovních podmínek pro home office?

V otázce, jaké konkrétní kroky museli učinit zaměstnanci pro práci na home office odpovědělo 47 respondentů tak, že si sami nic zařizovat nemuseli, jelikož měli vše k dispozici a domácí podmínky jim zcela vyhovovaly. Oproti tomu muselo 40 respondentů přeorganizovat nábytek v domácnosti, 25 respondentů si muselo dokoupit vhodné vybavení či nábytek. V komunikačních technologiích se dále muselo samo zaškolit 26 dotazovaných.



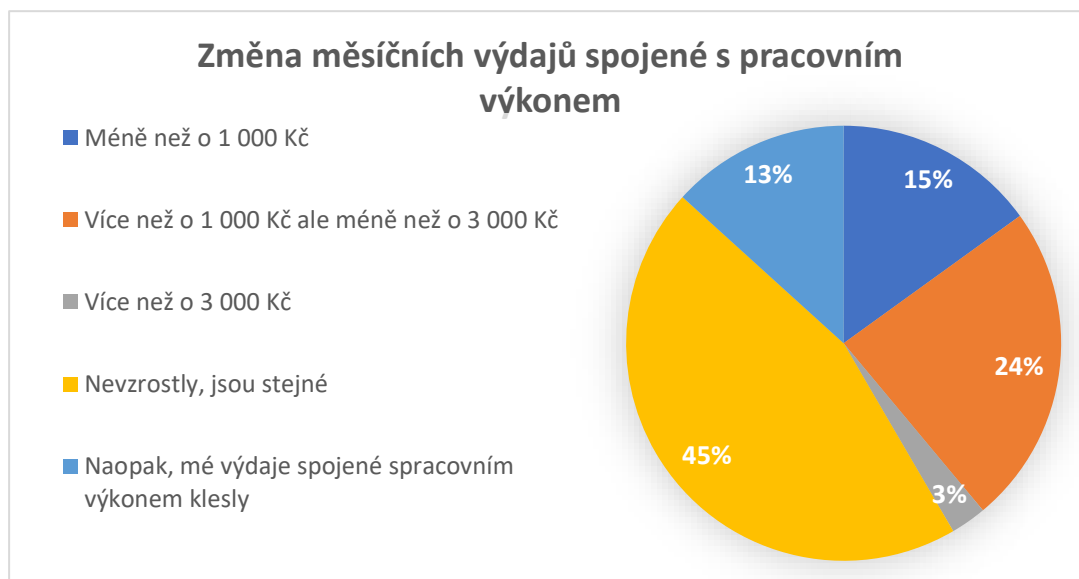
Obrázek 8 Kroky zaměstnavatele pro lepší podmínky na home office

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Otázka 16: O kolik Vám vzrostly měsíční náklady spojené s pracovním výkonem od doby, co používáte home office?

Další velice důležitou otázkou dotazníku, byla otázka zaměřující se na více náklady v domácnosti, a to konkrétně zda výdaje domácnosti klesly, vzrostly nebo se nezměnily. Jelikož je povinností zaměstnavatele uhradit zaměstnanci vzniklé náklady související s pracovním výkonem, měla se tato otázka zaměřit na to, jak tento fakt vnímají domácnosti jako takové. Zda jejich výdaje jsou ovlivněny spotřebou energie nebo zda se energie ve finále vyrovnají například benzínu, který nyní domácnosti řešit nemusí. Překvapující bylo, že právě 45 % respondentů odpovědělo, že jejich výdaje se vůbec nezměnily. To může být dané právě faktem, že sice utratí více za energie, ale zároveň ušetří za projetí benzín či za obědy v restauracích a místo toho si doma sami vaří. Dokonce 13 % respondentů uvedlo, že se jejich celkové měsíční náklady snížily. Patnácti procentům dotazovaných náklady vzrostly o méně než 1 000 Kč, kdežto 24 % dotazovaných uvedlo, že jejich náklady vzrostly o více než 1 000 Kč, ale zároveň méně než o 3 000 Kč. Třem respondentům pak náklady vzrostly o více než 3 000 Kč měsíčně. Takto veliký nárůst měsíčních nákladů může záviset například na druhu povolání (např. IT firmy potřebují rychlé

a většinou velmi drahé internetové připojení) či na některých ztracených benefitech, které zaměstnanec nemá tím, že nedochází do místa zaměstnání (např. možnost jídla ve firemní kantýně za pár korun).



Obrázek 9 Měsíční výdaje na home office

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Otázka 17: Bylo pro Vás náročné skloubit home office s běžným životem (např. doprovázení dětí do školky, výpomoc s domácími úkoly, péče o domácnost...)?

V otázce, zda bylo pro respondenty náročné skloubit home office s běžným životem byly zjištěny také zajímavé výsledky. V úvodní části dotazníku bylo zjištěno, že přibližně 40 % respondentů žije v domácnosti s dětmi. Pouze však 4 respondenti odpověděli, že takovéto skloubení bylo velmi náročné. Těchto odpovědí jsem očekávala více, vzhledem k tomu, že součástí proticovidových vládních opatření bylo uzavření školek a škol a rodiče tím pádem měli kromě svých pracovních povinností ještě na starosti povinnosti, které do té doby zastupovali učitelé. Zároveň bylo očekáváno více odpovědí v kategorii velmi náročné, jelikož paradoxně v otázce č. 20, která byla pojatá formou otevřené odpovědi, spoustu lidí označilo za nevyhovující právě přítomnost dětí v domácnosti a péči o ně. Nicméně takto malý počet těchto odpovědí může být také dán věkem dětí, které s rodiči žijí, jelikož o předškoláka či prvňáka je větší starost než o dítě na střední škole. Pro 51 dotazovaných bylo toto skloubení domácího pracovního a běžného života zcela nenáročné. Přibližně stejné množství tedy 21 a 20 respondentů odpovědělo na škále 1–5, kdy 1 znamenalo zcela nenáročné a 5 velmi náročné, hodnotou 3 a 2. Pro 10 respondentů byl takový způsob kombinace práce a soukromí spíše více náročný, tedy ohodnocen stupněm 4.

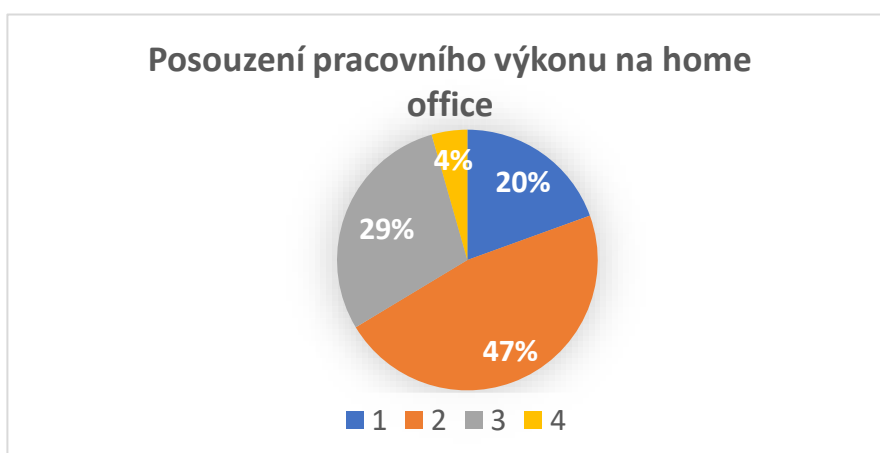
Otázka 18: Sdílíte-li s někým domácnost, došlo někdy k tomu, že by Vám přítomnost jiného člena domácnosti na home office překážela, či dokonce bránila ve výkonu vlastních pracovních povinností?

Jelikož 84 % respondentů sdílí domácnost s dalším členem, je zajímavé se podívat na skloubení home office s přítomností dalšího člena v domácnosti. Na otázku, zda došlo někdy k situaci, že by dotazovanému překážel jiný „spolubydlící“, či mu dokonce bránil ve výkonu práce odpovědělo 36 respondentů tak, že k takovéto situaci nikdy nedošlo. U ostatních se to alespoň jednou stalo. Konkrétně 11 respondentů odpovědělo, že k takovéto situaci docházelo denně. Jedná se tedy o cca. 11 % z těch, kteří s někým sdílí domácnost. U přibližně 14 % k tomu docházelo několikrát týdně. Třicet devět respondentů dále potvrdilo, že se jim to už stalo, i když jen výjimečně. Nicméně to, kolik lidí se s tímto problémem setkalo, i když ne příliš často, je lehce alarmující zpráva pro zaměstnavatele, který by v případě, kdy si všimne, že zaměstnanec práci neplní, tak jako dříve, měl jako první hledat příčiny právě v pracovním prostředí, ve kterém daný zaměstnanec pracuje. Je tedy důležité mít i od zaměstnance zpětnou vazbu, jak se mu na home office pracuje a jestli má všechny podmínky k tomu, aby se mu pracovalo stejně jako kdyby byl fyzicky přítomen v zaměstnání.

Otázka 19: Jak byste hodnotil/a svůj pracovní výkon na home office během koronavirové pandemie?

S problematikou otázky č. 18 souvisí i následující otázka, která se vztahuje právě na pracovní výkon zaměstnance na home office. V dané otázce měl dotazovaný posoudit svůj vlastní výkon na škále 1-4, kdy 1 znamenalo, že výkon byl lepší než na pracovišti a 4 znamenalo, že výkon byl horší. Výsledky této otázky jsou prezentovány v grafu obrázku 10 níže.

Celkem tedy 75 respondentů hodnotilo svůj výkon spíše kladně, tedy že na home office byli výkonnější (škála 1 a 2). Pouze 38 dotazovaných home office vnímalo spíše negativně (škála 3 a 4), jelikož jejich výkon byl dle odpovědí horší, než kdyby byli fyzicky přítomni na pracovišti. Celkově bychom tento fakt však mohli z dotazníkového šetření shrnout spíše tak, že home office obecně působí na efektivitu daných respondentů lépe než práce na jejich pracovišti.



Obrázek 10 Posouzení vlastního pracovního výkonu na home office

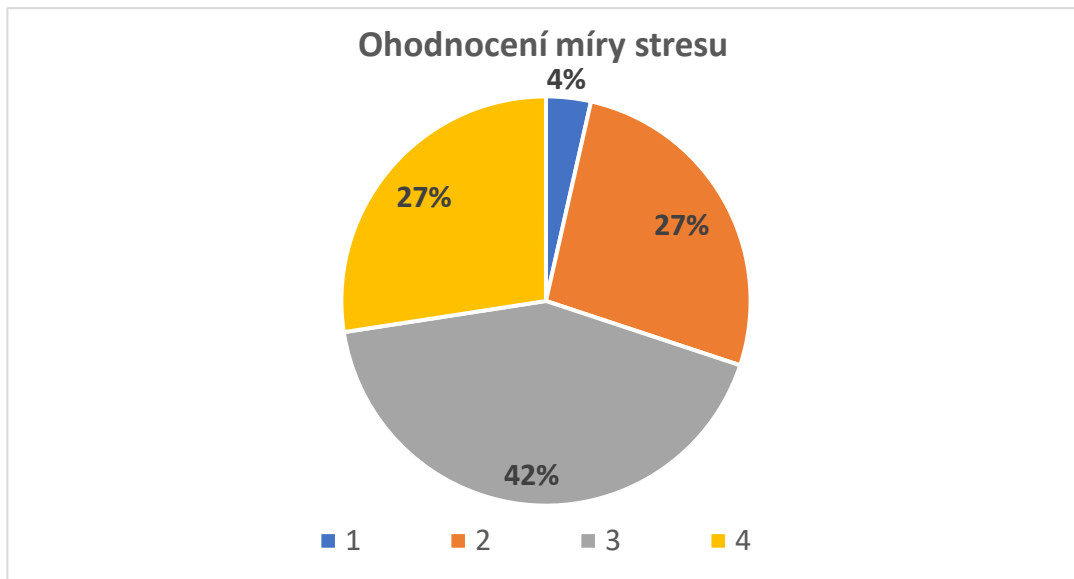
Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Otázka 20: Bylo něco, co Vám nevyhovovalo/zhoršovalo Vaše pracovní nasazení?

Následující otázka, zda bylo něco, co respondentům zhoršovalo pracovní nasazení byla pojatá formou otevřené odpovědi. V této otázce, se velice často objevovala odpověď, že respondentům chyběl sociální kontakt s kolegy, který je i více motivuje. Někteří respondenti pracují s týmem a když nemají u sebe tým, ztratí tím „týmového ducha“ a je těžší práci skloubit s ostatními. Další často opakovanou odpovědí bylo, že doma se lidem hůře soustředilo na práci ať už kvůli internetu, který nikdo nehlídal a tím pádem pro ně byl rozptýlením, nebo kvůli partnerovi, který se dožadoval pozornosti nebo potřeboval také pracovat a navzájem se rušili. Dále dotazovaným velice vadilo vládní nařízení zavřených školek a škol, jelikož další častou odpovědí byla právě péče o děti. Ta rodiče rušila a rozptylovala od práce a ti to pak museli dohánět po večerech, když děti spali. Nemalé skupině respondentů pak práci zhoršovala absence např. tiskárny či druhého monitoru, případně kvalitnější židle, ze které by nebolely záda. Posledním problémem, který je dle mého názoru velice závažný byla nedůvěra zaměstnavatele v zaměstnance. Zaměstnavatelé totiž daným respondentům nevěřili, že skutečně pracují, a tak jim dávali například více práce, než kdyby byli na pracovišti nebo je kontrolovali způsobem, který byl zaměstnancům nepříjemný a spíše je frustroval.

Otázka 21: Byla pro Vás práce z domova stresující více či méně než práce na pracovišti?

V další otázce bylo cíleno na to zjistit, zda je pro respondenty práce z domova v pandemickém stavu více či méně stresující než práce na pracovišti. Respondenti v ní měli ohodnotit pocit stresu na škále 1 až 4, kdy 1 znamenalo, že práce byla mnohem více stresující a 4, že práce z domova byla naopak mnohem méně stresující. Respondenti se přikláněli spíše k pravé straně škály, tedy že pro ně byla spíše méně, nebo dokonce mnohem méně stresující než práce v kanceláři. Tyto odpovědi mohou být dané tím, že v kanceláři mohou mít lidé pocit většího „drobnohledu“, zatímco doma pociťují větší svobodu. Lidé, kteří odpověděli, že pro ně byla práce z domova mnohem více stresující naopak mohou být právě ti, kteří bojují s nedůvěrou zaměstnavatele (viz rozbor předchozí otázky), zda opravdu a jak moc intenzivně pracují. Dále v těchto odpovědích také může hrát roli to, zda respondent s někým sdílí domácnost a zda mu tento fakt překážel, případně jestli se například musel starat o nějakého dalšího člena domácnosti.



Obrázek 11 Ohodnocení míry stresu na home office
Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Otázka 22: Co konkrétně bylo pro Vás největším stresorem?

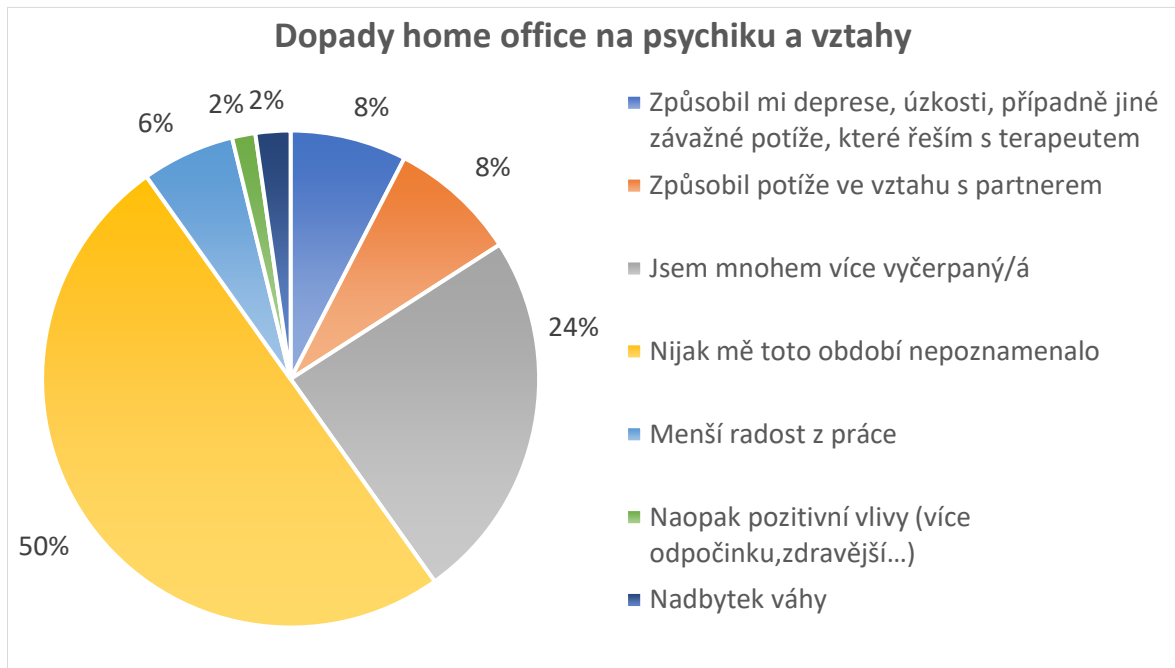
Z předchozího obrázku (obrázek č. 11) je patrné, že pro spoustu respondentů home office nebyl nijak zvlášť stresujícím. Pro ty, které však byl stresujícím, byla určena následující otázka, kde mohli formou otevřené odpovědi napsat, co konkrétně pro ně bylo největším stresorem. I zde se paradoxně opakovaly odpovědi, že nejvíce respondentům vadila přítomnost dětí na domácí výuce, či přítomnost partnera. Dalším podstatným stresorem bylo nekvalitní připojení k internetové síti, které v domácím prostředí bylo pomalé, či se „ztrácelo“. Dalším stresorem byl pro respondenty chybějící sociální kontakt s kolegy. Tato odpověď se dala očekávat, jelikož kvůli pandemii, kdy jsou hospody, kina, divadla a jiná místa, kam se lidé chodí odreagovat a tzv. si vyčistit hlavu, zavřená, může opravdu tento chybějící sociální kontakt v kombinaci s home office vyvolat nepřiměřený stres a pocit úzkosti. Posledním nemalým stresorem, který je důležité zmínit je opět konflikt se zaměstnavatelem ohledně toho, zda daný zaměstnanec pracuje dostatečně a jak má. V některých odpovědích respondenti dokonce uvedli, že jim zaměstnavatel práci z domova vyčítá, nebo je podezírá, že nic nedělají.

Otázka 23: Máte pocit, že Vás home office v období pandemie nějak poznamenal?

S otázkou stresu dále souvisela i otázka následující, která se zaměřovala nejen na dopady home office na psychickou pohodu daného jedince, ale také na okolní vlivy jedince. Jelikož Petr (2020) v pořadu stanice Českého radiožurnálu zmiňuje, že home office může vyvolat neshody mezi partnery, byla v otázce, zda respondenty home office nějak poznamenal i možnost, zda práce z domova nevyvolala potíže s partnerem.

Vzhledem k literatuře a odborníkům, kteří se danou problematikou home office a dopady na psychickou stránku zabývají, jsem očekávala větší počet respondentů, které toto období nějak zasáhlo. Šedesát šest dotazovaných totiž odpovědělo, že je období home office v době

pandemie koronaviru nijak nepoznamenalo. To je o něco více než polovina dotazovaných. Třicet dva respondentů uvedlo, že jsou na home office mnohem více vyčerpaní. Tento fakt může být dán péčí o domácnost a nutností si například uvařit oběd či obstarat děti, které nemohou kvůli pandemii chodit do školy. Celkem 11,3 % respondentů si z daného období odnáší psychické potíže, které musí řešit s terapeutem a 12,43 % respondentů uvedlo, že jim home office v období pandemie způsobil nějaké partnerské potíže.



Obrázek 12 Dopady home office na psychiku a vztahy
Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Otázka 24: Co byste konkrétně potřeboval/a pro lepší psychickou pohodu a tím pádem pro lepší pracovní výkon?

Poslední otázka dotazníku byla opět pojatá formou otevřených odpovědí. Respondenti zde měli popsat, co by konkrétně potřebovali pro lepší psychickou pohodu a tím pádem i pro lepší pracovní výkon. Jelikož je v období koronavirové pandemie home office velmi ovlivněn i vládními nařízeními, objevovali se často odpovědi, že lidem chybí sociální kontakt a možnost se po práci odreagovat. V dotazníku se často objevovaly odpovědi typu: „Mít možnost potkávat se s kolegy, klidně i neformálně mimo pracovní povinnosti.“, „Otevřít sportoviště.“, nebo i odpověď: „Chybí mi hlavně možnosti vyžití a regenerace po pracovní době ... kultura, sport, wellness.“ Co se efektivity týče, spoustu lidí by potřebovalo nějaký měřič, či něco co by jim pomohlo se na práci více soustředit. Nejen, že by to zamezilo podezřívání ze strany zaměstnavatele, ale zároveň by to respondentům pomohlo v koncentraci na daný pracovní úkol. Jedna z odpovědí zněla takto: „Pomohlo by mi, kdyby existoval sofistikovaný měřič pracovní doby, která je důkazem, že hodně pracuji. Každou napočítanou hodinu bych byla produktivnější, protože bych věděla, že se započítává. Ale bez měření pracovní doby si každou hodinu využiju podle vlastního uvážení (někdy 1-2 hodin denně pro osobní povinnosti během prac. doby), což vede k tomu, že již nedokážu rozlišit, kdy mi končí práce, kdy mi začíná volno. A to vede k chybějícímu mentálnímu odpočinku, který

takto pocítuji.“ Dále by jim práci usnadnila i lepší technika, jako například monitor navíc, či rychlejší připojení k internetu.

5.3 Shrnutí dotazníkového šetření

Z dotazníku jasně vyplynulo, že většině lidem home office jako takový vyhovuje. Na co je však potřeba se zaměřit, je zkvalitnění technologií využívaných k práci z domu. Respondenti by si přáli, aby jim zaměstnavatel zajistil kvalitní internetové připojení nebo například adekvátní ergonomické židle. Dále by bylo pro zaměstnance komfortnější mít přístup ke všem dokumentům, které mají v kanceláři. Tato věc by se dala zajistit digitalizací všech dokumentů, která by se musela dělat průběžně. Je zde však velmi důležitá otázka bezpečnosti, kterou zaměstnavatel musí řešit. V momentě, kdy by zaměstnancům povolil vše digitalizovat a uchovávat na nějakém interním serveru, musel by také zpřísnit bezpečnostní opatření, aby se firemní informace a tajemství nedostaly do nepovolaných rukou.

Co se psychického stavu týče je home office pro dotazované spíše lepší než práce na pracovišti. Jediným velkým problémem jsou pandemická opatření vlády, která vedou ke zmíněným partnerským nebo rodinným problémům. Rodiče se musejí starat o děti, případně nakupovat starším členům rodiny potraviny, aby se snížila pravděpodobnost nákazy u seniorů. Dále pak chybějící sociální kontakt působí na lidi velice depresivně. Tento fakt je spíše opět přiřazován k pandemickým opatřením než k home officu jako takovému, jelikož respondenti uváděli, že pokud by se se svými kolegy či přáteli mohli stýkat bez omezení, došlo by k regeneraci a odreagování od práce a každodenního stresu. Rutina by nebyla a lidé by neměli takový pocit samoty, izolace a tlaku na jejich pracovní výkon. Nedochovalo by také k tzv. „ponorkám“, což je stav, kdy se jedinci, kteří spolu sdílejí domácnost jednoduše již nemůžou vystát, jelikož by se stýkali i s jinými lidmi a důvod vzniku „ponorky“ by tedy zanikl. Spoustu z nich by také ocenilo, kdyby jim zaměstnavatel více důvěřoval v práci, kterou vykonávají doma a neosočoval je, že pracují málo, jenom proto, že se práce přesunula do domácího prostředí, i když se pracovní povinnosti ve skutečnosti nezměnily.

6 Vyhodnocení rozhovorů a případových studií

V následujících podkapitolách jsou rozebrány odpovědi některých vybraných respondentů. Ti byli vybráni na základě znaku, který může respondentovi zlepšovat či naopak zhoršovat postoj k home office. Mezi respondenty jsou mladý muž, žena ve středním věku, maminka pracující na home office, která se zároveň musí starat o dítě, jenž je díky pandemické situaci také doma, vysokoškolský pracovník a generální ředitel, jenž může poskytnout naopak pohled ze strany zaměstnavatele. Cílem těchto případových studií bylo zjistit, zda se obecný názor vyplývající z dotazníků shoduje s názorem vybraných jedinců. Tyto výsledky následně slouží jako podklad pro vypracování návrhu modelu dlouhodobého home office.

6.1 Případová studie 1 – mladý muž

Případová studie představuje mladého muže (27 let), jednatel ve společnosti z oboru stavebnictví, který má k home office spíše negativní postoj, jelikož mu ubírá na efektivitě. Respondent nemá doma žádné děti. Není tedy svázán povinnostmi o dalšího člena v domácnosti. V rozhovoru, který je přepsán níže, bude označován jako „Respondent „A““, aby vše zůstalo anonymní.

...

Jako první bych Vás poprosila o krátké shrnutí základních informací o Vás. Čím se živíte, s kým sdílíte domácnost a také, jestli jste byl zvyklý na home office již před dobou pandemie, nebo to pro Vás byla novinka?

Respondent „A“: Jsem jednatel v oboru stavebnictví, je mi 27 let a sdílím domácnost s mou přítelkyní a domácím mazlíčkem – králíkem. Na home office jsem byl občas zvyklý a není to pro mě novinka.

Má další otázka je, zda Vám zaměstnavatel zajistil vše potřebné nebo jste si musel něco dokoupit/dozařít sám. Tím mám na mysli, například nábytek, techniku internetové připojení...

Respondent „A“: Můj zaměstnavatel mi nic nezařídil. Vše jsem si musel zařídit sám – nábytek, techniku a internetové připojení. Vše jsem si musel sám zajistit.

Takže, dle Vaší odpovědi soudím, že Vám chybělo spoustu věcí, tudíž předpokládám, že zaměstnavatel neudělal nic?

Respondent „A“: Jakoby nic tím pádem no.

Dále otázka, která se týká vícenákladů spojených s home office. Máte pocit, že byste vůbec nějaké takovéto vícenáklady měl – tím myslím, konkrétně třeba energie nebo jídlo nebo něco, co je konkrétně spojené s tím, že musíte být doma?

Respondent „A“: Pro mě home office znamená ušetřené náklady vzhledem k cestám do práce, které tvoří největší podíl v mých výdajích. Co se týče energií ty vzrostly. A jídlo? Tak zde náklady také vzrostly, protože si musím vařit sám, a to je pro mě časově nevýhodné, jelikož ztrácím čas s vařením jídla.

Takže když byste to měl shrnout, je pro Vás home office dražší nebo levnější varianta?

Respondent „A“: Je to na nule.

Jdeme tedy dál. Další okruh otázek se týká domácího prostředí. Jak se Vám v něm pracovalo, konkrétně jak jste byl spokojen se svou efektivitou a zda byste ji i mohl posoudit? Proč byste ji hodnotil právě tak, jak ji hodnotíte.

Respondent „A“: Moje efektivita na home office je značně horší, jelikož má motivace v případě, kdy pracuji na home office je mnohem nižší než v kolektivu ostatních lidí, kteří mně vybuzují k lepšímu výkonu.

A co byste tedy potřeboval pro zlepšení Vaší efektivitu?

Respondent „A“: Kolektiv, sociální kontakt.

Tím pádem Vám nestačí sociální kontakt nahrazený nějakou technologií, například Teams nebo jinou?

Respondent „A“: Pro mě jsou tyto prostředky velmi neosobní, nedají se zde vyjádřit pocity, emoce o další.

Poslední otázka z tohoto okruhu „domácího prostředí“. Vy jste na začátku říkal, že sdílíte domácnost s přítelkyní. Má Vaše přítelkyně také home office? Jak se Vám v případě, že ano, dařilo skloubit společné soužití při práci doma?

Respondent „A“: Má přítelkyně nemá home office, jelikož dělá recepční, tudíž nemám problém se skloubením práce a soužitím s ní.

Máte pocit, že Vás nějak home office poznamenal? Například tím, že jste říkal, že nemáte sociální kontakt, tak jestli Vám tento fakt způsobil úzkosti, deprese, syndrom vyhoření, či jiné... Máte pocit, že by se Vás něco z výše zmíněného týkalo?

Respondent „A“: Já osobně nejvíce cítím pracovní lenost a neefektivitu. Syndrom vyhoření, k tomu nedošlo, ale může se stát, že pokud to bude trvat déle, již se to nedá psychicky zvládnout.

Takže byste spíše ten dopad na Vás popsal jako „apatii“ k práci, respektive takovou „nechut“?

Respondent „A“: No tak nechut' k práci to není. Je to prostě lenost. Neefektivita. Nejsem motivován.

A co konkrétně byste potřeboval pro tu psychickou pohodu, respektive, konkrétně ve Vašem případě pro motivaci a výkon na práci z domova, abyste se uvnitř necítil líný a neefektivní?

Respondent „A“: *Potřeboval bych se vrátit do pracovního prostředí, které by mě motivovalo k většímu výkonu. Tudíž za této situace pandemie není, jak z toho ven.*

Myslíte, že nebýt vládních nařízení, změnil by se nějak Váš postoj k předchozí otázce?

Respondent „A“: *Vládní nařízení mi způsobily to, že nemám sociální kontakt, takže ano, můj postoj způsobila vládní nařízení.*

Takže kdybychom to měli shrnout, myslíte, že je problém v pandemické situaci anebo v nařízení home office a jeho nastavení jako takového? Zda ty problémy, které jste vyjmenoval, jsou způsobené tím, že Vám v nevyhovuje nastavení home office, které máte, anebo je to konkrétně způsobeno tím, že vládní nařízení a pandemická situace Vám zhoršují podmínky home office?

Respondent „A“: *Tak home office jako takový neovlivním. Buď je nebo není. A home office je nyní na základě vládního nařízení, takže jenom vláda za to může.*

Dobře, možná ještě poslední doplnění k té otázce. Má poslední otázka byla myšlena hlavně tak, že v momentě, kdy byste si představil, že žádné z těch vládních nařízení není, a i tak byste měl být na home office v nějakém dlouhodobějším horizontu. Kdyby tato nařízení nebyla a Vy byste měl pracovat na home office, bylo by to pro Vás jakoby lepší, že byste vlastně mohl mít ten sociální kontakt, případně byste radši preferoval částečný home office nebo pro vás home office absolutně není cesta?

Respondent „A“: *Home office pro mě není cesta. Asi jen částečný home office bych já osobně zvládnul dlouhodobě.*

...

Tento respondent se k home office staví spíše negativně. Myslím, že je to dáno hlavně osobnostním rysem, jelikož respondent uváděl, že to, co mu chybí nejvíce je motivace, kterou získá pouze v přítomnosti jiných kolegů. Z toho plyne, že respondent je rád ve společnosti ostatních, a že se určitě nejedná o žádného introverta, který se nejraději sociálnímu kontaktu vyhýbá. Může to být také věkem, jelikož se jedná o mladého muže, je zcela přirozené, že v něm je určitá potřeba soutěživosti, a tím pádem, když je v přítomnosti jiných kolegů, je k práci více nabuzen.

Co se nákladů na domácnost týče, ty se mu nijak nezměnily. Respondentovi se náklady na cesty do práce vynulovaly s časem, který tráví při vaření obědů a s energiemi, které využívá při práci z domu. Home office pro něj tedy není ani dražší ani levnější. Nicméně i tak respondent uvedl, že si vše musel obstarat sám. Technické vybavení, připojení k internetu, nábytek. Toto jsou základní věci, které musí zaměstnavatel zaměstnanci obstarat. V zákoníku je totiž jasně vymezené, že zaměstnavatel musí zaměstnanci poskytnout vše, aby mohl vykonávat pracovní činnost. V tomto konkrétním případě se však jedná o jednatele společnosti, kde pro něj bylo výhodnější si nejspíš vše zařídit sám než jednat skrze firmu.

Dále respondent uvedl, že má problémy s neefektivitou. Myslím, že jeho problémy se soustředěním, a tedy i neefektivitou souvisí s tím, že se jedná o mladého člověka. Je totiž dnes naprosto běžné, že téměř každý ve věku respondenta využívá sociální síť. Jeho „nesoustředěnost“ může být tedy také dána tím, že doma ho snáze vyruší pípnutí telefonu. A jelikož se doma nikdo

nedívá, není problém, pokud na danou zprávu odepíše hned. To ho však již vyruší a tím pádem se stává o něco méně efektivní.

V závěru je důležité zmínit, že pokud by si mohl respondent vybrat, trvalý home office by nevolil. Neovlivnil by to ani fakt, že by již neplatila vládní nařízení, která omezují občany v rekreaci či sociálních aktivitách. Občasná práce z domova by mu však nevadila.

6.2 Případová studie 2 – žena ve středním věku

Jako objekt druhé případové studie byla vybrána žena ve středním věku. Její potřeby jsou samozřejmě rozdílné od potřeb předchozího respondenta. Hlavní důvod, proč byla vybrána tato respondentka, byl zejména právě její věk, jelikož mne zajímalo, jak se s danou situací popasuje i člověk starší generace. Zda nebude mít problémy s komunikačními technologiemi, či s tím, jak se zaměstnavatel k situaci postavil a vyšel zaměstnancům vstříc s jejich jednotlivými potřebami. Respondentka byla na home office již z minulosti zvyklá, nicméně předtím jim byl povolen opravdu pouze ve výjimečných situacích. Dlouhodobý home office je tedy pro ni novinkou. Jak se vypořádala s domácími pracovními podmínkami bude rozebráno v následujícím rozhovoru níže. Respondentka zůstává anonymní, tudíž bude dále označována jako „Respondentka „B““.

...

Jako první bych Vás poprosila o krátké shrnutí základních informací o Vás, čím se živíte, s kým sdílíte domácnost a také, zda jste byla zvyklá na home office již před dobou pandemie, či to pro Vás byla novinka?

Respondentka „B“: Je mi 52 let. Pracuji ve firmě, která se zabývá výrobou a prodejem manipulační techniky. Jsem na pozici administrativní podpory, což znamená, že objednávám manipulační vozíky ve výrobě. Tyto manipulační vozíky přijímám z továrny k nám na předprovozní kontrolu, odešlu je zákazníkovi a vyfakturuji. Na home office jsme již několikrát pracovali, ale spíš to bylo z důvodu, že třeba bylo hodně práce a nestihlo se všechno udělat během pracovního dne, tak nás vlastně vybavili všechny notebookama a bylo možné pracovat doma třeba po večerech. Anebo tzv. opravdový home office, kdy se třeba stalo, že někdo musel zůstat s dětmi doma nebo měl jiné rodinné důvody, kdy pro něj bylo jednodušší, a pro firmu také, aby pracoval z domova. Takže taková nějaká home office u nás už probíhala, ale bylo to spíše ve výjimečných případech. Ale setkali jsme se s tím už.

Vy jste říkala, že Vám zaměstnavatel zajistil nějakou techniku. Zajistil Vám tedy vše potřebné nebo jste si musela něco dokoupit? Tím myslím, například nábytek, technické vybavení nebo lepší internetové připojení. Bylo všechno, co Vám zařídil dostačující pro to, abyste mohla podávat kvalitní pracovní výkon?

Respondentka „B“: Samozřejmě nás vybavil počítačem. Ať už to vezmu od myši po klávesnici...ale internetové připojení to musím říct, že doma vážně a dost mě to zpomaluje v pracovním procesu, takže to mi doma vadí. Potom musím říct, že se vlastně zaměstnavatel nezajímal o to, jaké mám doma podmínky. Jestli mám správný stůl, jestli mám správnou židli... Bohužel jsem ve věku

pokročilejším, kdy opravdu mě třeba záda už bolí a sama jsem si na vlastní náklady musela pořídit zdravotní židli, protože tu, kterou jsem měla doma, tak mi nevyhovovala. Měla jsem malý stůl, takže jsem si pořídila i polohovací stůl. Takže jsem musela do toho docela hodně zainvestovat.

A obrátila jste se na zaměstnavatele s tím, že jste si tohle musela zařídit?

Respondentka „B“: *Obrátila jsem se na zaměstnavatele. Zkusila jsem dokonce požádat o nějaký třeba příspěvek, ale bylo to zamítnuto.*

Další otázka se týká vícenákladů spojených s home office. Tím tedy teď nemám na mysli pouze ten nábytek, jak jste před chvílí vyjmenovala, ale například energie, jídlo, které si kupujete...Máte pocit, že byste vůbec nějaké takovéto vícenáklady měla?

Respondentka „B“: *Nemám až takový pocit, protože se v tomto případě zaměstnavatel zachoval férově a příspěvek, který nám dával na dopravu, nám vlastně nechal s tím, že to bude pokrývat tady ty vícenáklady, které bychom s home office měli. To znamená třeba víc energie, což taky nemůžu úplně říct teďka, protože to uvidím až třeba v nějakém ročním vyúčtování, jestli a jak až moc se to vlastně projeví, ale myslím si, že by ten měsíční příspěvek, který od zaměstnavatele mám, měl pokrýt tady ty vícenáklady.*

Nyní se přesuneme k otázkám, které se týkají pracovní efektivity. Jak se Vám v domácím prostředí pracovalo, konkrétně jak byste tedy popsala svou efektivitu a proč byste ji hodnotila právě takto?

Respondentka „B“: *V domácím prostředí se mi pracuje dobře. I vzhledem k tomu, že tam teď mám to nové vybavení, které si potom hodlám přemístit do zaměstnání, až zase bude všechno fungovat jako dřív. Mám tam takovou svoji pohodu. Cítím se tam dobře, takže na jednu stranu je doma dobře, ale musím říct, že mě každou chvílí něco odreagovává od práce. Plně se nesoustředím, takže si myslím, že efektivnější jsem byla, když jsem byla v práci, protože tam člověk přijde a nějak moc ho nic neodvádí od té práce, maximálně nějaký kolega. Když prostě ho ale nechci poslouchat, tak si vezmu sluchátka a věnuji se svojí práci. Teď jsem si to i vyzkoušela. Měla jsem týden službu v práci (v této službě se střídám s ostatními kolegy) a opravdu jsem měla pocit, že jsem za ten týden udělala obrovské množství práce. Doma se mi to tolik nedaří, protože mě každou chvílí někdo od práce vyrušuje nebo něco mě vyrušuje.*

A co Vás konkrétně v tom domácím prostředí vyrušuje?

Respondentka „B“: *Například různé domácí práce. Když třeba vidím, že nemám uklizené nádobí, tak ho uklidím. Pak si všimnu, že mám ještě prádlo v pračce, tak ho ještě pověším. Nebo třeba vytřu podlahu. Prostě mě hodně vyruší domácí práce, protože já jako žena je vidím a mám tedy nutkání je udělat hned a tím pádem se nedokážu na práci plně soustředit.*

Co byste potřebovala pro zlepšení Vaší efektivity?

Respondentka „B“: *Potřebovala bych být v kanceláři.*

Ještě k tomu domácímu prostředí...sdílíte s někým domácnost a měl ten člověk, se kterým případně sdílíte, také home office? Dařilo se Vám to společně skloubit, pokud ho měl?

Respondentka „B“: Sdílím domácnost s přítelem, ale ten na home office není, takže nesdílíme jakoby home office. Víceméně mám na tu práci klid. Stalo se párkrát, že si i on vzal notebook domů, ale to opravdu jen výjimečně. Já jsem si svoji práci mohla dělat v klidu. Jeho přítomnost mě nerušila.

Nyní se přesuneme k otázkám týkající se psychické pohody. Máte pocit, že Vás home office nějak poznamenal? Například úzkosti, deprese ze ztráty sociálního kontaktu s kolegy či přáteli...

Respondentka „B“: No určitě. Ted' to můžu říct i z vlastní zkušenosti. Jak jsem byla týden na té službě v práci, tak i když tam byl minimální kontakt s kolegy, tak mi to úplně zvedlo náladu. Úplně jsem si říkala, kéž by to bylo zase jako dřív. Kolegové mi chybí. Člověk je doma sám, tak není úplně příjemný takhle pracovat dlouhodobě. Krátkodobě by to třeba i šlo, ale už je to dlouhá doba a myslím si, že všichni se tak nějak těšíme, že zase začneme normálně chodit do práce...

Takže, co konkrétně byste potřebovala pro lepší psychickou pohodu, která souvisí s Vaším pracovním výkonem?

Respondentka „B“: No určitě mi chybí kolegové, to pracovní prostředí, kde mám všechno při ruce, jde mi tam krásně internet, všechno tam odsypá, prostě se mi tam líp pracuje a tím pádem jsem i v takový lepší psychický pohodě, protože je pravda, že, když ta práce tak nejde od ruky člověk se ve vším déle zabývá a dodělává věci večer a už není v takový dobrý psychický pohodě.

Ted' konkrétně otázky k pandemickému stavu. Myslíte, že nebýt vládních nařízení, změnil by se nějak Váš postoj k předchozím otázkám, konkrétně na tu psychickou pohodu? Těmi vládními nařízeními mám na mysli například to, že teďka nemůžete jít na sportoviště, nemůžete se rekreovat a jít mezi přátele, není možné zajít do hospody, vlastně se sejít v nějakém větším počtu lidí, přátel...Myslíte, že Váš postoj tedy souvisí s těmi vládními nařízeními, anebo s nastavením home office?

Respondentka „B“: To je tedy těžká otázka...protože co jsme se předtím vlastně bavily, to bylo hlavně home office a co vlastně mi na něm vadí. Asi mi vadí hodně home office a samozřejmě taky mi vadí určitý vládní nařízení, jakože třeba když už je člověk celý den zavřený doma, tak vlastně nemůže ani třeba někam do lesa, aby se provětral, nemůže se sejít se přáteli, aspoň pár přáteli, takže ono to jde všechno ruku v ruce. To jsou vlastně dvě věci, který spolu souvisejí, nemůžu říct ani jedno že by bylo horší nebo lepší prostě, ani se mi moc dobře neparuje na home office a ani se mi nelíbí vládní nařízení. Oboje je takové deprimující.

Tím pádem, kdybyste měla říct, jestli ten hlavní problém je v pandemické situaci, anebo v tom nastavení home office...Nedokážete říct, že by to bylo buď to anebo to druhé, anebo je to spíš kombinace obojího?

Respondentka „B“: No, asi nejvíc mi vadí ta pandemická situace, protože člověk se věčně v rádiu nebo novinách dozvídá negativní zprávy. To taky člověka ovlivňuje, tu jeho psychiku, takže určitě kdyby to byla jenom samotná práce z domu, tak by se člověk necítil tak, jako když je ještě pod vlivem pandemický situace.

A poslední otázka. Působí na Vás, tedy tento home office za této pandemické situace spíše pozitivně nebo negativně a umíte si představit, že by byl ještě dlouhodobě?

Respondentka „B“: No, už na mě nepůsobí úplně tak pozitivně, protože je to právě delší doba a nechtěla bych to už dál do budoucna. Jako dá se to, musí se to vydržet, ale když bych to mohla změnit, tak už bych home office nějakým způsobem ukončila.

...

Respondentka „B“ má také, stejně jako respondent „A“ k home office spíše negativní postoj. Tento postoj může být dán faktem, že v jejím konkrétním případě způsobily zdravotní obtíže nemalé náklady na zařízení, které si musela sama dokoupit. Je zarážející, že na její prosbu o příspěvek (alespoň částečný) reagovala firma nekompromisním zamítnutím. Přitom dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je základní povinností firmy, která jí i vyplývá ze zákona a v momentě, kdy má zaměstnanec doma vybavení, které nevyhovuje standardům BOZP je zapotřebí, aby mu zaměstnavatel zajistil adekvátní vybavení. O to víc je tedy opravdu zarážející, že její prosba byla zamítnuta v plném rozsahu.

Další negativum, které respondentka uvádí je, že má pocit, že ji doma neustále něco rozptyluje. Při otázce, co ji konkrétně rozptyluje odpověděla, že domácí práce. Myslím, že to může být také dáno tím, že respondentka využívá domácí práce jako výmluvu k prokrastinaci. Domácí práce obvykle nepatří mezi nejoblíbenější činnosti, nicméně respondentka i tak raději tráví čas tím, že uklízí, než aby se věnovala své pracovní náplni.

Při otázce, zda je její postoj k home office nějak ovlivněn vládními nařízeními však respondentka uvádí, že si nemyslí, že by její nechuť k práci z domu byla způsobená pouze nařízeními. Z jejích výpovědí si myslím, že hlavní problém u dané respondenty bude v sebe disciplíně a samotné motivaci k práci. V jejím konkrétním případě je tedy třeba podpořit motivaci a chuť k práci, aby se vůle pracovat neprojevila pouze na pracovišti, kde je tzv. pod dohledem a bez rušivých vlivů a nemůže tedy prokrastinovat.

6.3 Případová studie 3 – maminka

V tomto případě byla vybrána respondentka, která má doma dítě, jenž díky pandemické situaci nemůže chodit do školy, jelikož je zavřená. Je tedy potřeba o něj pečovat. Obědy, plnění domácích úkolů, či procvičování hry na klavír, to jsou všechno rušivé elementy, které danou respondentku mohou od práce z domova rušit, či na ni působit negativně. V níže popsáném rozhovoru bude rozebráno, jak se respondentka s danou situací vypořádala. Z důvodu anonymity bude respondentka označována jako „Respondentka “C““.

...

Jako první bych Vás poprosila o krátké shrnutí nějakých základních informací o Vás, čím se žijete, s kým sdílíte domácnost a také, jestli zkušenost s home office je pro Vás novinkou, anebo jestli jste na to byla zvyklá už předtím?

Respondentka „C“: Já bydlím v Kralupech nad Vltavou v paneláku v bytě 3+1. Za běžného režimu dojíždím do práce do Prahy, kde pracuji v administrativě. Domácnost sdílím se svým manželem a jedenáctiletým synem a na home officu jsem vlastně teď poprvé.

Tím, že jste tedy poprvé na home office, měla jste doma nebo máte doma vhodné podmínky pro home office? Zařídil Vám zaměstnavatel všechno potřebné nebo jste si musela něco zařídit sama?

Respondentka „C“: Zaměstnavatel mi poskytl notebook s nabíječkou a myší a zbytek, to znamená například internet, a pokud si potřebuju něco vytisknout, takže tiskárnu, tak to mám svoje.

A chybělo Vám tedy něco konkrétního, co si myslíte, že by vyloženě měl zařídit zaměstnavatel? Například tu tiskárnu a ještě něco?

Respondentka „C“: Asi ten tisk, pokud by toho bylo víc, jinak asi nic, protože internet člověk využívá běžně, takže to nepovažuji ani jako něco navíc, protože to doma prostě mám.

Nyní se přesuneme k otázkám spojenými s náklady, které vznikají na home office. Máte pocit, že byste nějaké takovéto vícenáklady měla, ať už třeba energie, jídlo, nebo jak říkáte internet...?

Respondentka „C“: No, vyšší náklady, ale nevím, jestli je to vyloženě spojené s home officem, ale tím, že člověk je doma, tak prostě vlastně spotřeba vody, elektřiny, plynu, tak je větší. Internet ten máme paušál, tak ten do toho nepočítám. Maximálně tedy ta elektřina, když potom člověk má notebook celý den v nabíječce... Já se přiznám, nepočítala jsem to nikdy, takže nevím, v jakých částkách se pohybujeme, ale to je maximálně to, co mě teď napadá – ty energie. Jídlo beru, že to bych si do práce vařila taky, takže to asi ne. Jenom ty energie, tzn. elektřina, voda plyn. Ale zase naopak třeba já konkrétně ušetřím za jízdy vlakem, takže ono je to potom takový, jakože za něco se dá víc, ale někde se ušetří.

Tím pádem tím, že jste ušetřila za jízdy vlakem, tak ani zaměstnavatel s Vámi nemusel řešit tyhle vícenáklady, protože se Vám to svým způsobem jako by vyrovnalo?

Respondentka „C“: Mě to ani nenapadlo nějak řešit, ale myslím si, že to bude jako plus minus prostě vyrovnaný. Nedělala jsem si teda žádnou kalkulaci, ale myslím si, že to tak bude.

A nyní se přesuneme k domácímu prostředí, ve kterém pracujete. Jak byste posoudila Vaši efektivitu práce a proč byste ji hodnotila, tak jak hodnotíte?

Respondentka „C“: Myslím si, že efektivita je větší, protože toho potřebuju stihnout co nejvíc v co nejkratším čase, protože k tomu mám vlastně syna doma na domácím vzdělávání, tudíž si myslím, že toho stihnu víc. Ale na druhou stranu s daleko větším úsilím a stresem, aby se to všechno stihlo. Nicméně bych to hodnotila tak, že toho stihnu víc, než když jsem v práci.

Říkala jste, že tedy sdílíte domácnost i se synem, který je na domácí výuce kvůli pandemickým opatřením. Jak se Vám daří společně skloubit práci z domu a výuku s ním?

Respondentka „C“: No jako blbě. Člověk doufá, že to nebude mít dlouhého trvání. Protože samozřejmě práce je dopoledne i odpoledne škola jen dopoledne, takže spíš to úplně nejde skloubit. On musí trošku pracovat samostatně a potom, po práci, se mu můžu věnovat. Samozřejmě není to

úplně asi ideální situace, ale někde prostě ty školy nefungují a online vyučování nefunguje, tudíž je to potom na rodině, jak si to zařídí sama.

Máte pocit, že by Vás tato domácí výuka nějak odtrhovala od výkonu práce, že by Vás to rušilo?

Respondentka „C“: *No, jako to vyučování... Spíš se rušíme tady navzájem. Já telefonuju a syn do toho má školu, nejedná se o to, že by potřeboval něco vysvětlovat, ale že tady vlastně každý si obsadí jeden pokoj a z každého pokoje se ozývá něco jiného. Každý si vyřizuje svoje záležitosti, ať už třeba pracovní nebo ty studijní.*

A co se týče nějaké psychické pohody, máte pocit, že by Vás home office nějak poznamenal? Tím mám na mysli například úzkosti, deprese spojené s tím, že nemáte ten sociální kontakt asi tak jako předtím... Myslíte, že by se Vás něco z toho mohlo týkat?

Respondentka „C“: *Jako kdybychom se bavili o samotném home officu, tak asi ne, ale v kombinaci home office – škola, tak je to docela náročný a už opravdu večer pak padnu a už nechci ani nic vidět, slyšet, dělat... už toho mám docela pak plný zuby. Ale když by se to mělo týkat samotného home officu, tak to ne. Mě to celkem i vyhovuje, nevadí mi to, ale v kombinaci práce, škola, život v jednom, tak tam je to náročnější na to, to ukočírovat a nezbláznit se z toho a nevystresovat. Je pravda, že já tady tohle úplně neumím. Že potom jsem taková trošku vyklepaná, aby se to všechno stihlo, a tak dál... No ale není to tedy záležitost zrovna home officu jako takového, ale to je teď vzhledem k současné situaci.*

Takže nebýt té situace, uměla byste si představit mít home office tak, jak ho máte nastavený teď, dlouhodobě?

Respondentka „C“: *Určitě jo.*

...

Tato respondentka má k home office spíše pozitivní vztah. Práce z domova jí vyhovuje. Je to také nejspíše spojené s tím, že daná respondentka dojíždí do zaměstnání daleko, a tím pádem ušetří spoustu času na cestách a také ušetří na jízdě. Proto tato respondentka ani nemusela se zaměstnavatelem řešit nějaké vícenáklady, protože tím, že nedojíždí, jí vlastně ani žádné vícenáklady nevznikly.

Co je trochu zarážející je fakt, že zaměstnavatel vůbec neřešil podmínky, které respondentka k práci doma má. Jediné, co od zaměstnavatele dostala byl počítač, kabel a myš. Nikdo s ní však neřešil ergonomickou židli, či stůl na kterém by pracovala. I přes to, že však respondentka nemá od zaměstnavatele adekvátnější zařízení je na home office spokojená a uměla by si představit ho mít dlouhodobě, za podmínek, jaké jí zaměstnavatel nastavil.

Jediné, co respondentce vadí na práci z domova je aktuální pandemická situace, která zhoršuje její domácí pracovní podmínky, jelikož ji syn, který je doma na domácím vyučování z důvodu zavřených škol, ruší svými online hodinami. Výuku má totiž v pracovní době respondentky.

6.4 Případová studie 4 – vysokoškolský pracovník

K této případové studii byla vybrána respondentka „D“, jenž vyčnívá tím, že má několik zaměstnání, které musí skloubit dohromady. Jedná se o vědeckého pracovníka na vysoké škole, učitelku italského jazyka a sestru canisterapie v oddělení Y v nemocnici. Jak se jí dařilo skloubit tato tři zaměstnání a zároveň, jak si poradila s online výukou na vysoké škole, která byla pro všechny studenty i vyučující novinkou bude rozebráno v rozhovoru níže.

...

Jako první bych Vás poprosila o krátké shrnutí základních informací. Čím se živíte, s kým sdílíte domácnost a také, zda jste byla zvyklá na home office před dobou pandemie či to byla pro Vás novinka?

Respondentka „D“: Je mi 32 let, sdílím domácnost se psem. Je to hodně otázek naráz, abych si to pamatovala...jaké byly ty další?

Čím se konkrétně živíte, a dále zda jste byla zvyklá na home office, anebo to pro Vás je novinka teď v době pandemie?

Respondentka „D“: Jasně, tak na home office jsem zvyklá byla, protože jsme to měli kombinovaně. Mohli jsme být doma i v práci ale teď je to trochu jiný tým, že výuka probíhá on-line a živím se teda jako vědecký pracovník univerzity X a zároveň i pedagog. A také pracuji v nemocnici jako canisterapeut, a ještě učím italštinu.

Takže, pokud to chápu dobře, máte 3 zaměstnání?

Respondentka „D“: Jo.

Na home office předpokládám, ale jste jenom na dvou, protože v té nemocnici to předpokládám nejde...?

Respondentka „D“: Ano.

A jak se Vám daří skloubit tyto 2 zaměstnání s prací z domova?

Respondentka „D“: Italština úplně v pohodě. Sice studenti říkají, že jim chybí osobní kontakt, ale ne všem. Třeba 50 % by preferovalo osobní formu a ostatní jsou s tím v pohodě, co se týče italštiny. Pro mě to znamená jednoznačně úsporu času, co se týče přesunu, takže pro mě to je prostě velká časová úspora. Co se týče práce ze školy, tak tam mi to nevádí vůbec. Je to v pohodě. Jen se nevidím se studenty osobně. Ale mám na to víc času. Studenti pracují v Google disku, takže vidí všechny komentáře v reálném čase a hezky spořádaně ve Wordu a navíc máme konzultace pomocí Teamsů. Co týče výuky, tak jsme hodně aktualizovali podporu. Takže studenti mají vše precizně podložené, navíc jsme změnili strukturu toho předmětu, takže to vlastně přineslo samý pozitivum. Nutí nás to si reorganizovat trochu práci a pečlivě se připravit, aby všechno fungovalo. Jediný to, že prostě nemám se studenty osobní kontakt.

Nyní se tedy přesuneme na otázky ohledně nějakého vybavení. Dostala jste od svého zaměstnavatele nějaké vybavení, ať už třeba židli nebo počítač, notebook, které byste mohla na home office využívat?

Respondentka „D“: Dostala jsem počítač, konkrétně notebook se zabudovanou kamerou, ale ten už jsem měla i předtím a dostala jsem sluchátka s mikrofonem.

A bylo něco, co Vám konkrétně třeba chybělo? Co Vám měl zaměstnavatel zařídit?

Respondentka „D“: Vůbec nic mi nechybí, jsem zcela spokojena.

Nyní se přesuneme k otázkám vícenákladů nebo respektive nákladů, které samozřejmě s home office jsou spojené. Tím mám na mysli energie, jídlo, které si vaříte. Máte pocit, že byste tedy nějaké takovéto vícenáklady měla?

Respondentka „D“: Vůbec.

Myslíte si, že Vám tedy home office nepřinesl nějaké výdaje navíc spojené s prací tím myslím, například cestování nebo naopak tím, že nemusíte cestovat, že by to pro Vás bylo ušetření peněz ve finále?

Respondentka „D“: Já mám celoroční jízdenku. Žádný ušetření se nekoná. A obědy si vařím sama, ale ty jsem si vařila i předtím, takže ani tam žádná změna.

Dobře. Tím pádem Váš zaměstnavatel to vůbec nemusel řešit a ani jste se na něj s touto problematikou neobracela?

Respondentka „D“: My máme stravenky, který dostáváme. Ted' teda všechny, jelikož neutrácíme v menze, když bychom tam šli. Takže se nic nemění.

Chtěla bych se Vás zeptat, jak se Vám pracovalo v domácím prostředí, konkrétně jak byste posoudila svou efektivitu?

Respondentka „D“: Jsem mimořádně efektivní.

Takže se Vám pracovalo dobře?

Respondentka „D“: Výborně se mi pracuje. Můžu si disponovat časem jak chci. A práce mě baví, takže pracuji ráda. Vlastně velmi podobně jako před pandemií a myslím, že jsem pořád stejně efektivní, protože mě to baví.

Tím pádem si myslíte, že není nic, co by Vaši efektivitu zlepšilo nebo případně, že Vás něco doma brzdí? Nic takového neevidujete?

Respondentka „D“: Vůbec.

Dál bych se chtěla zeptat, jak Vás, nebo spíš, jestli Vás home office nějak poznamenal po psychické stránce? Tím mám na mysli, například úzkosti, deprese nebo ztrátu sociálního kontaktu s kolegy, a jestli právě to nemohlo vyvolat nějaké ty úzkosti?

Respondentka „D“: Já tím, že chodím ještě do dalšího zaměstnání, kde jsem s kolegy a se studenty se setkávám aspoň on-line a při italštině i se zapnutou kamerou, tak nepociťuju žádný pocit sociální izolace, úzkosti...

Tím pádem byste nic neměnila, ani co se týče nějakého nastavení home office, které by ovlivnilo Vaši psychiku?

Respondentka „D“: *Potřebovala bych, aby to už skončilo, protože v nemocnici máme spoustu pacientů a nemůžeme provádět práci tak, jak jsme byli doted' zvyklí. A jinak asi v pořádku...samozřejmě studenty bych chtěla vidět „in vivo“, takže budu určitě ráda, když se to změní a vrátí do původních kolejí. Ale tahle situace je snesitelná tím, že doufáme všichni v brzký konec.*

Tím pádem tady tento Váš postoj...myslíte si, že je trochu ovlivněn vládními nařízeními a kdyby ta vládní nařízení nebyla, že by se Váš postoj k home office změnil?

Respondentka „D“: *Můj postoj k home office je v pohodě, myslím si, že je správně, že jsou lidi na home office, protože je to nutné opatření, ale co se týče vládních opatření celkově, tak k těm bych se nerada vyjadřovala...*

Takže nastavení home office, které máte, kdybyste opravdu nebrala v potaz tu pandemickou situaci. To, že se tedy nemůžeme scházet, tím pádem nedochází ani k rekreaci nebo podobným činnostem. Tak to nastavení home office jako takové Vám vyhovuje?

Respondentka „D“: *To je těžký odpovědět...nastavení home office mi vyhovuje a vadí mi, že se nemůžu rekreovat.*

Ale kdybyste si teda představila úplně čistě hypoteticky, že by ta pandemická situace nebyla, ale Vy byste dál pracovala dlouhodobě z domova, ať už by to bylo nějakou modernizací, že by se rozhodlo všechno přenést do toho digitálního světa, nebo z jakýchkoliv jiných důvodů.... Uměla byste si představit pracovat z dlouhodobého hlediska z domu?

Respondentka „D“: *Možná v kancelářích, ale rozhodně ne na vysoké škole. Tam je to založený na osobním kontaktu se studenty, takže určitě ne.*

...

Tato respondentka je na home office velice spokojená. Její práce ji moc baví, tím pádem doma neztrácí motivaci k práci a nenechá se od ní vyrušit. Myslím si, že toto je poměrně klíčové zjištění. Respondentka nevedla žádné negativum k home office jako předchozí respondenti, jelikož tím, že ji práce baví nemá ani důvod „prokrastinovat“. Její efektivita se tedy nezměnila a přijde si stejně efektivní jako by byla v práci.

Samozřejmě si je vědoma toho, že její práce je v oboru, který je založen na mezilidských interakcích, a proto tedy doufá, že se bude moci vrátit do práce. Toto rozhodnutí však nesouvisí s tím, že by ji nevyhovovalo nastavení home office jako takového nýbrž to souvisí s povahou její práce. Zde se tedy potvrdilo, že home office opravdu není možné praktikovat ve všech oborech, i když je možné práci přesunout do digitálního světa.

Jediné, co u této respondentky bylo zarážející stejně jako u všech ostatních předchozích respondentů je fakt, že se zaměstnavatel nezajímal více dopodrobna, jaké má doma podmínky k práci a jediné, co jí vlastně zařídil byl i v tomto případě notebook.

6.5 Případová studie 5 – generální ředitel

K této případové studii byl vybrán respondent, jenž je generálním ředitelem ve velké renomované mezinárodní společnosti. Jeho hlavní pracovní náplní je cestování a přímý kontakt s lidmi, tudíž on sám home office příliš nevyužívá. Nicméně tento respondent může poskytnout pohled ze strany zaměstnavatele, jelikož on je ten, který má nad zaměstnanci dohled a musel zařizovat svým zaměstnancům podmínky pro home office a dále s nimi řešil problémy s ním spojené. Dále je také zajímavé, že tento respondent byl před dobou pandemie velkým odpůrcem home office a nenabízel ho svým zaměstnancům ani jako formu benefitu. Po zkušenosti s koronavirovou pandemií však svůj postoj k home office přehodnotil a vidí v něm nevyhnutelnou budoucnost. Respondent je pro uchování anonymity níže označován jako „Respondent „E““.

...

Nejdříve bych Vás poprosila o nějaké shrnutí základních informací o Vás. Čím se živíte a jestli s někým sdílíte domácnost?

Respondent „E“: No, živím se prací. Pracuji ve společnosti „Z“. Mám na starosti jako ředitel některé společnosti firmy „Z“. Živím se investováním technických rezerv pojišťovny „Z“. Domácnost sdílím s manželkou a se psem. A ještě děti, ale ty jsou tak napůl na odchodu. Dcera k nám někdy chodí a syn je teď toho času v zahraničí na studiích.

A teď tedy k home office...využíváte ho, využíval jste ho předtím, anebo to je pro Vás novinkou?

Respondent „E“: Tak právě já ze svého charakteru práce a ze své pozice v podstatě home office nevyužívám a nikdy jsem ho nějak zásadně nevyužíval, protože já vlastně v principu řídím lidi tzn., že já se s těma lidma musím scházet. Takže vlastně ještě předtím, než vznikl ten online svět, jsem vůbec home office nemohl využít a ani nechtěl. V podstatě jsem ho zakazoval svým lidem, aby ho využívali. To byla velká diskuze v práci, protože vaše generace a ta x nebo y těchto mladých lidí, tak ty v podstatě za mnou chodili, že chtějí zůstat doma, že to vlastně dává smysl, je to bezvadný, soustředí se a nemusejí cestovat, a že to je všechno efektivnější... No, já jako starý konzervativní člověk prostě jsem říkal, že ne, takže já jsem třeba u nás zakazoval home office, což se pak ukázalo jako takový až problematický, protože když jsme chtěli najmout dobrý mladý lidi, k nám do práce, tak automaticky chtěli mít možnost home officu. Takže pak jsem z toho musel trošičku i slevit a home office umožnit. Teď samozřejmě v té online době nemůžu cestovat, takže využívám jakoby home office ve smyslu on-lineových schůzek, Teamsových schůzek. Protože můj charakter práce není, že mám udělat nějakou analýzu nebo vypracovat studii, kterou bych někde odevzdával. Já vlastně v principu musím řídit lidi tzn. celou společnost, takže vlastně ten home office využívám spíš tím způsobem, že mám on-lineové schůzky...a co jsme bývali dříve v kanceláři, tak teď se děje přes monitor.

Tím pádem Vy jste v té pozici, kdy ostatním určujete nějaké podmínky k home office?

Respondent „E“: Ano přesně tak.

A jak to tedy u Vás funguje? Jaké podmínky jste nastavil zaměstnancům?

Respondent „E“: *My jsme nastavili podmínky stoprocentního home officu tam, kde to jde. My jsme vyhlásili maximální obezřetnost v té první „nervózní“ vlně minulého jara. V této vlně už byla nějaká zkušenost, tak vlastně jsme se už dopředu připravili v podstatě na zákaz vstupu lidí na pracoviště tam, kde to lze. Z charakteru práce, který máme, tak například my máme v části budovy na místě „X“ asi 3 000 lidí, kteří by se tam mohli pohybovat, ale v těchto dnech je tam tak 100-150 lidí. Takže v podstatě jsme vyhlásili jednoznačně, aby zaměstnanci zůstali doma. Zajímavý jako psychologický moment je ten, že je celá řada lidí, který v podstatě prosí, aby do kanceláře mohly přijít, protože už se třeba i doma špatně soustředí. Už to tam na ně padá. Chybí jim takovej ten sociální rozměr popovídání s kolegy v práci. Nejenom ale takový popovídání si o blbostech, ale takový popovídání si o práci, kde ten aktivní dialog vede k nějakým jiným nápadům jenom tím, že si o tom povídají ty lidi. Ten tam vlastně samozřejmě není teď a už spousta lidí si přeje, aby se mohla vrátit zpátky. A jsem sám zvědavěj, jak to teď bude v budoucnosti vypadat, jelikož teď už je to takové jakože „new way of normal“. Prostě my říkáme „kdy se to zase vrátí do normálu“, ale do normálu, jako před dobou covidu se to nevrátí nikdy. A teď se neví, co ten nový normál bude. Spousta společností už třeba chce dělat nájmy nebo kupovat budovy, kam dát své lidi, jako zaměstnance, maximálně 70 % původních před covidových počtů. Počítá se s velkou mírou dlouhodobého on-line nebo home officového zapojení lidí.*

Takže pokud byste to měl shrnout...Chce se většina zaměstnanců vrátit do práce, jakože fyzicky?

Respondent „E“: *To ano.*

Dále bych se chtěla zeptat co všechno bylo poskytnuto zaměstnancům? Asi teda měli předpokládám nějaký počítač...

Respondent „E“: *Jo, to je dobrá otázka. My jsme je vybavili veškerou technikou, která byla potřeba k výkonu jejich činnosti. Máme některý specializovaný pracoviště, jelikož investujeme na světových trzích, takže ty lidi, ty portfoliový manažeři, který to dělají, tak potřebují Reuters a Bloomberg, to jsou takový speciální softwarový systémy, který běžně nejsou na domácím počítači, takže dokonce i to jsme jim vybavili domů nebo do nějakého detašovaného pracoviště. My vlastně jedeme na tři hromádky. Pár lidí v práci na Bloombergu, pár lidí doma a pár lidí na detašovaném pracovišti, aby, kdyby třeba někdo onemocněl, to bylo zabezpečené. Normální kolegové, tak ti tedy dostali počítač (laptop), dokonce jsme přidávali peníze na sluchátka, aby si koupili. Dále jsme každému zaměstnanci poskytli na využití dle vlastního uvážení asi 5 000 Kč, aby přinesli účtenku a koupili si pak třeba lepší myš atd. Neplatili jsme elektřinu, neplatili jsme internety, což byl taky požadavek... neplatili jsme teplo to byl taky třeba požadavek některých lidí. Poskytli jsme opravdu ten výrobní nástroj, v podstatě počítač a příslušenství.*

Ze strany zaměstnanců jste se tedy setkal s tím, že by si sami řekli, co by chtěli?

Respondent „E“: *My to vybavili alespoň počítačem plus tím pětistícovým příspěvkem, který využili podle své libosti... ale muselo to samozřejmě sloužit k práci, nemohli si za to koupit třeba dovolenou.*

Ještě bych se chtěla zeptat, ať už tedy Vám nebo zaměstnancům, ale nejspíš bych asi začala konkrétně u Vás... jak se Vám v domácím prostředí pracuje a zda byste mohl posoudit, zda jste více či méně efektivní, když jste doma?

Respondent „E“: No, já jsem specifický v tom, že já budu porovnávat situaci, kdy jsem musel hodně cestovat u práce. Mě se pracuje už v tomhleto režimu výrazně líp byť vím, že to je výrazně méně kvalitnější a méně efektivnější práce. Např. letos jsem naběhal na běžkách tolik kilometrů, co za předchozích 5 let předtím ne. Samozřejmě teď trochu přeháním, ale že prostě dnes člověk hrozně ušetří, to cestování atak... Ale ten osobní kontakt při důležitých věcech je naprosto nezapustitelný jakýmkoliv on-lineovým přístupem. Jako příklad vám řeknu...dneska jsme potřebovali vyřešit něco důležitého s mým slovinským kolegou, takže on prostě včera večer sednul do auta, nechal se otestovat a přijel do Prahy na 2 hodiny. On-lineový svět pro vás mladý si myslím nikdy nenahradí to, co je ten osobní kontakt, ale samozřejmě bych řekl, že to je výrazně efektivnější struktura práce do budoucnosti.

Takže byste i u svých zaměstnanců řekl, že jsou efektivnější, že u nich pozorujete, že by pracovali lépe?

Respondent „E“: Myslím si, že jsou méně efektivní v konečném důsledku v porovnání s časem, který tomu musíte dát. To znamená, že já, když vezmu starý režim, který byl pro ty zaměstnance výrazně náročnější, tak ten výsledek práce byl lepší než dneska. Absolutně vzato. Ale relativně vzato, míněno relativní poměření, kolik tomu musí dávat úsilí... cestovat do té práce, to jsou různé prostoje. Ten, kdo cestuje ještě do zahraničí, další běžná činnost ve firmě, tak vlastně relativně vzato je ten on-lineový svět lepší s tím, že samozřejmě nemůže být vše jenom on-line, jelikož některé věci se musí udělat osobně, takže nelze jako říct, že bude jenom on-lineový svět, ale bude výrazně tím ovlivněna budoucí práce.

Půjdeme tedy dál, ještě bych se chtěla zeptat... Vy jste říkal, že sdílíte domácnost se ženou a s dětmi. Má Vaše žena také home office?

Respondent „E“: Manželka má home office, ale ona je tak progresivní, že ho má posledních 25 let. Ona má vlastně charakter práce, že ho má celou dobu.

Tím pádem nedocházelo třeba i k situacím, že byste se nějak navzájem vyrušovali při té práci?

Respondent „E“: Vyrušovali nebo myslíte spíš jako třeba lezli na nervy...že jo?

To taky. K tomu se blížíme.

Respondent „E“: Ne, tak samozřejmě to je další věc. Vy míříte k tomu, a s tím se setkáváme hodně u zaměstnanců a kolegů, že ne každý má svou pracovnu. Ne každý má možnost být doma v samostatné místnosti, a když je pak doma rodina, včetně dětí, které jsou dnes prostě mimo školu... Ale to jsou výjimečné situace. Normálně, když je home office v běžný době, kdy lidi chodí do práce a děti do škol, tak si myslím, že to soukromí si každý asi dokáže zabezpečit. Ale teď jsme třeba v tomhle ohledu měli velký problém u některých lidí. To byl právě třeba i další důvod, proč chtěli do práce, že tam mají větší klid. Ale jinak mě osobně to nevadilo.

A třeba právě u zaměstnanců...Nepozoroval jste v souvislosti s home officem, a právě třeba i těmi pandemickými nařízenými, pocit vyhoření, deprese, úzkosti...?

Respondent „E“: Ano, velmi. Měli jsme dokonce řadu lidí, který potom třeba opravdu museli najít pomoc u odborníka na psychiatrii, nebo dokonce třeba si vzít měsíc placené volno nebo někdy neplacené volno, protože dostali doporučení od lékaře, aby si nějakou dobu odpočinuli. A pak, co jsem se bavil s řadou z nich tak hodně z nich uvádělo právě ten důvod ztráty sociálního kontaktu, ale jako i třeba nemožnosti mít takový běžný pravidelný rutinní režim chození do práce.

Takže vlastně pro nějakou jejich lepší psychickou pohodu by se potřebovali vrátit do „normálního“ pracovního chodu?

Respondent „E“: Ano, přesně tak. Já si myslím, že do budoucnosti hodně lidem, teď mluvím i sám za sebe osobně, bude vyhovovat taková kombinace třeba 4 dny v práci a jeden den doma. Třeba pondělí nebo pátek pro ty, kteří dojíždějí. Tam myslím bude velké využití on-lineového home officu, kdy využijí toho, že nemusí cestovat, jsou doma, můžou si částečně protáhnout víkend... U mladých lidí, takových těch progresivních, který jsou schopni si zorganizovat vlastní čas. Třeba tohle to je další obrovská challenge pro toho člověka. Sám si organizovat čas. A ten, kdo to umí, tak je to výborný, protože opravdu ta práce charakteru typu, že musí udělat konkrétní úkol za ten den, jakože jestli tu analýzu udělá tak, že v 5 ráno vstane a do 9 má hotovo a pak od 9 do večera má volno, anebo nad tím právě stráví 10 hodin přes den, tak pro tyhle lidi je to obrovská výhoda a oni si můžou zorganizovat den sami a stihnou toho daleko víc. Ale to je za předpokladu, že opravdu sami k sobě jsou přísní, dokážou začít a vydržet u toho.

Vy byste si uměl představit z pohledu zaměstnavatele mít nastavený home office dlouhodobě?

Respondent „E“: No určitě. Já jsem taková výjimka, protože jak říkám, já jsem s tím před rokem dost bojoval a nepovoloval jsem to. Dneska jsem změnil jednoznačně názor a s home officem jako s hodnotou pro zaměstnance, tak stoprocentně budeme pracovat a myslím, že všichni s ním budou pracovat, protože ten trh práce se tímhle směrem ubírá. A bude to kombinace: od softwarových firem nebo IT firem, kde ty home officy budou třeba až 100 % nebo analytických firem, kde ten charakter práce to dovolí. U jiných to bude kombinace. No a pak budou práce, který si myslím, že jsou nerealizovatelné na home office jako například v nemocnicích a podobně. Nebo ve fabrikách, výrobnách, v laboratořích... tam žádný home office nejde. Myslím si, že to může tak trochu rozdělovat sociálně lidi do budoucnosti, protože je to extrémně nefér. Může to tvořit sociální pnutí. A zároveň kam budou lidi chodit do škol. Protože lidí zaměřených opravdu tak, že vědí, že chtějí být třeba v zemědělství nebo medicíně nebo být truhlářem... těch lidí je málo a ty ostatní podle mě budou chtít mít co nejjednodušší typ života. A když budou vidět, že jasná definice charakteru práce v kanceláři je home office, tak to je problém pro společnost, protože budeme mít spoustu „kancelářských krys“, ale ty nic nevyrobí, nikoho nevyлéčí a ani nevypěstují obilí. O tom se moc nemluví, ale kdyby to mělo být dlouhodobé třeba 50–100 let, tak tenhle problém si myslím, že bude extrémní. Myslím, si že toto je opravdu nebezpečné.

...

U tohoto respondenta je zajímavé pozorovat jeho přehodnocení postoje k home office, kdy ho nejdříve svým zaměstnancům zakazoval. Poté, co si ho však sám vyzkoušel a byl svým způsobem „donucen“ k home office přistoupit, zjistil, že je to forma práce, kterou naopak v budoucnosti firma zavede i po skončení pandemie.

Dalším zajímavým faktem je, že respondent uvádí, že pandemická opatření, díky kterým jsou zaměstnanci na plném home officu, zaměstnancům neprospívá. Nejen, že v poměru s úsilím, které do práce z domu musí zaměstnanci vložit, je jejich efektivita horší, ale dokonce zjistil, že spousta zaměstnanců tento plný home office neprospívá ani z psychologického hlediska. Nejvíce alarmující informací byla ta, že spousta zaměstnanců opravdu z takto dlouhodobého home office pocítuje deprese, či syndrom vyhoření, jelikož mají pocit, že to doma prostě nezvládají. Uvedl konkrétní příklady, kdy si jeho zaměstnanci museli vzít i měsíc v kuse placené či neplacené volno vyloženě na doporučení lékaře. Z dlouhodobého hlediska si tedy z pozice zaměstnavatele neumí představit dlouhodobý plný home office. Co si však představit dokáže a myslí si, že opravdu fungovat bude, je kombinace home office s docházením na pracoviště. Jako příklad uvádí poměr 4:1, tedy čtyři dny docházení na pracoviště a jeden den v týdnu home office. Vidí v tomto nastavení velkou výhodu pro lidi, kteří například dojíždí z dálky a mohou si tak prodloužit víkend tím, že v pondělí nebo pátky by neztráceli čas cestou do práce.

Klíčové v tomto rozhovoru bylo i zjištění, že zaměstnanci se obraceli na zaměstnavatele sami s požadavky na příspěvek na elektřinu, internet či dokonce na teplo. Zaměstnavatel však v tomto případě nevyšel zaměstnancům vstříc. Nicméně i přesto se zaměstnavatel zajímal o jejich domácí podmínky k práci a poskytl jim alespoň příspěvek ve výši 5 000 Kč na dokoupení vybavení, které jim doma scházelo. Zaměstnanci však museli prokázat, že to, za co peníze utratili, opravdu souviselo s pracovním výkonem. Tento postup je zcela správný, jelikož poskytnuté peníze by opravdu měly sloužit ke zlepšení pracovních podmínek a neměly by sloužit zaměstnanci k rekreaci. Tento příspěvek však nezakrývá fakt, že by zaměstnavatel měl se zaměstnanci řešit i vícenáklady, které jim doma z home office vyplynou. Je však velice obtížné tyto vícenáklady určit a nejspíš to je důvod, proč to zaměstnavatel v tomto případě se zaměstnanci neřešil.

V neposlední řadě je důležité zmínit i problém, který může společnost za několik let, míněno v řádu stovek let, potkat. Respondent zmiňuje úvahu, že pokud bude pro mladé lidi práce z domu rovna práci v kanceláři, budou tito lidé motivováni hledat si práci právě v tomto sektoru. Lidí, kteří jsou motivováni pracovat „rukama“ již v posledních letech čím dál více ubývá. A pokud člověk nebude mít vnitřní motivaci, že chce dělat povolání, kde opravdu home office možný není, bude těchto lidí stále méně a méně až nakonec budou zcela chybět lidé, kteří nám vyrobí stůl nebo vypěstují obilí. Mladí lidé totiž mohou mít tendenci vyhledávat co nejjednodušší způsob života, který mohou vidět právě ve spojení s home office.

6.6 Shrnutí případových studií

Zásadním zjištěním v případových studiích bylo, že spousta zaměstnavatelů se svými zaměstnanci nijak neřeší podmínky v domácnosti. Zda jsou vyhovující, odpovídají standardům BOZP, či zda zaměstnanci tím, že musí být na home office nevznikají nějaké vícenáklady. To je

problematika, na kterou by se měl dle mého názoru opravdu zákoník zaměřit a přesným způsobem definovat na co zaměstnanec v takovémto případě nárok má a na co nemá, jelikož z prozatímní definice vyplývající ze zákoníku práce, kdy: „Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce“ je velice složité zjistit, jaké konkrétní výdaje je tedy povinen zaměstnavatel hradit a jak tyto výdaje měřit.

Většina respondentů také vidí spíše problém v pandemické situaci než v nastavení home office jako takového. Ten právě většině spíše vyhovuje. Ale i zde je však důležité zmínit, že by si zaměstnanci dokázali představit spíše kombinaci home office s občasným docházením do práce. S tím souvisí i to, že se respondenti díky vládním nařízením nemohou rekreovat, nemohou se scházet se svými přáteli a tím nedochází k rozptýlení, od domácího (teď již pracovního) prostředí, které je zásadní pro zdravé fungování jedince. Důkazem toho je i konkrétně výpověď posledního respondenta, který uvedl, že jeho zaměstnanci museli v této souvislosti vyhledat odbornou pomoc a byl jim lékařem i nařízen odpočinek.

Jako poslední bod je nutné samozřejmě zmínit to, že ne všechny zaměstnání jsou možné nahradit on-line formou. Ať už je to pedagogická činnost jako u respondentky „D“ nebo business činnost, kde je důležitý osobní kontakt jako u respondenta „E“. Některá zaměstnání zůstanou závislá na face to face kontaktu a on-lineový svět jej jen tak nenahradí.

V následující tabulce je dále shrnut stručný přehled odpovědí všech respondentů případových studií. Respondenti jsou v ní označeni číslem 1-5 dle jejich konkrétní případové studie.

	1	2	3	4	5
Zkušenost s home office	ANO	ANO	NE	ANO	NE
Poskytnutí vybavení k výkonu práce	NE	ANO	ANO	ANO	ANO
Poskytnutí příspěvku pro pokrytí nákladů na home office	NE	ANO	NE	NE	NE
Kontrola, zda má doma respondent vhodné podmínky k práci	NE	NE	NE	NE	NE
Lepší pracovní efektivita	NE	NE	ANO	ANO	NE
Vliv home office na psychiku či vztahy	ANO	ANO	NE	NE	ANO
Představa dlouhodobého home office společně s nařízenými vydanými vládou	NE	NE	NE	NE	NE
Představa dlouhodobého home office za "normální situace"	NE	ANO	ANO	NE	ANO

Obrázek 13 Přehledová tabulka odpovědí respondentů případových studií

Zdroj: vlastní šetření

7 Shrnutí šetření, návrhy a doporučení

Z šetření vyplynulo, že většině zaměstnancům home office jako takový vyhovuje. To, co jim však nevyhovuje a brání tak i v práci z domu jsou pandemická opatření. Jako největší problém respondenti uváděli, že díky ztrátě sociálního kontaktu, která nastala právě díky daným opatřením, u sebe pozorovali pocity úzkosti. Dalším symptomem z těchto opatření, který byl znatelný, byl například syndrom vyhoření, jelikož respondenti měli pocit, že toho na ně je doma příliš a tím, že si zase díky opatřením nemohli ani od tohoto prostředí odpočinout rekreací (např. navštívením sportoviště, odcestování na víkend do jiného města atd...) to nakonec vyústilo v obrovský problém, který museli řešit s odborníkem.

Důležité je však zmínit, že aby dlouhodobý home office fungoval, je třeba zaměstnancům zabezpečit kvalitní podmínky k práci. Toto byl asi největší kámen úrazu v šetření, ze kterého vyšlo najevo, že téměř s nikým nebyly řešeny podmínky domácího pracoviště. Téměř všichni odpověděli, že od zaměstnavatele obdrželi notebook. Je však toto vybavení dostačující? Pokud si každý zkusí vybavit svou domácnost, stěží tam nejspíš najde pracovní koutek, kde by měl klidné prostředí s kvalitní židlí, adekvátním osvětlením a ideální normou předepsanou výší stolu. Většina respondentů si k práci sedá k jídelnímu stolu a k práci využívají právě jídelní židle. Jenže pokud by toto mělo dlouhodobého trvání je velice pravděpodobné, že by zaměstnanci začali mít zdravotní problémy. Tyto problémy nejsou jen problémem zaměstnance, ale i společnosti, která je zaměstnává, jelikož zaměstnanec, kterého při práci bolí záda, bude pravděpodobně méně efektivní než ten, který ani „necítí“ to, že by seděl u počítače. Potvrzuje to i jeden z rozhovorů, kdy dotazovaná uvedla, že jelikož tedy už „má nějaký ten rok“, potřebuje opravu kvalitní oporu pro svá záda. Nikdo to s ní však neřešil, a když se obrátila na zaměstnavatele o příspěvek, byl tento požadavek smeten ze stolu. Jak jsem již říkala, bolest kloubů, zad a třeba i hlavy, která vzniká z nesprávného sezení je problémem i firmy. Ať už z pohledu efektivity, nebo i z pohledu, že bude-li zaměstnanec často navštěvovat lékaře, nebude tedy pracovat a pro firmu jsou to „ztracené peníze“. Ke zkvalitnění pracovních podmínek však nestačí pouze kvalitní ergonomické židle či stoly, ale zaměstnancům je třeba i zabezpečit kvalitní internetové připojení. Spoustu z nich si totiž stěžovalo na pomalé připojení, které je v práci brzdí.

Posledním hlavním úskalím home office byl omezený přístup k dokumentům, jež zůstávají fyzicky v kanceláři. Samozřejmě, že pokud by se společnost rozhodla pro nastavení 100 % home office i do budoucnosti, vezmou si zaměstnanci všechny dokumenty k sobě domů. Jenže, zde nastává několik otázek. Budou dokumenty v domácím prostředí dostatečně zabezpečeny? Budou mít zaměstnanci dostatek úložného prostoru pro ně? Jednoznačným řešením tohoto nedostatku je digitalizace dokumentů, která by zajistila jejich dostupnost ať v případě, kdy by měl zaměstnanec home office jen částečný, tak v případě plného home office. Firmy by však musely investovat do lepšího zabezpečovacího systému, aby dokumenty nemohly být napadeny počítačovými hackery.

Na základě těchto zjištění jsou níže vypracovaná doporučení pro zaměstnavatele i zaměstnance, jak zvládnout home office.

7.1 Doporučení pro zaměstnavatele

Kvalitní podmínky

Jako první doporučení pro zaměstnavatele je to, že by měli mít větší zájem o to, v jakých podmínkách doma zaměstnanec pracuje. Z šetření totiž vyplynulo, že zaměstnavatel téměř v žádném případě nezkontroloval domácí pracoviště, či ho nijak se zaměstnancem nekonzultoval. Pro zlepšení efektivity práce zaměstnanců je však klíčové, aby měli dobré pracovní podmínky. Mezi tyto podmínky patří samozřejmě kvalitní internetové připojení, židle a stůl, které odpovídají normám a jsou zdravotně nezávadné, tiskárna a spousta dalších jiných vychytávek, které jsou potřeba k výkonu práce, konkrétně ke kvalitnímu výkonu práce. Dále je také se zaměstnanci důležité řešit, zda a jaké náklady jim v souvislosti s prací v domácnosti vznikly.

Tyto podmínky lze řešit například stanovením měsíčního paušálu, který by se zaměstnancům vyplácel. Tento paušál by pak uhrazoval právě vzniklé vícenáklady. Dále by zaměstnanci měli obdržet příspěvek na kvalitní pracovní pomůcky. Zde je samozřejmostí, že tento příspěvek musí být použit výhradně na věci, které zaměstnancům slouží k pracovnímu výkonu. To by zaměstnanci mohli doložit například účtenkou, případně i fotografií toho, co si pořídili.

Digitalizace dokumentů

Dalším faktorem, na který by se zaměstnavatelé měli více zaměřit pro zkvalitnění práce na home office je digitalizace všech potřebných dokumentů. Spousta respondentů totiž uvedlo, že jim chyběly dokumenty, které jinak mají po ruce, když jsou v kanceláři. Tomuto nedostatku se dá jednoduše zamezit tím, že se dané dokumenty začnou hromadně digitalizovat a sdílet s pracovníky, kteří k nim mohou mít přístup. Zprvu to nejspíš zabere mnoho práce a času, ale jakmile se stane běžným zvykem, že každý dokument bude buď rovnou zpracováván on-line anebo se ihned naskenuje, bude-li v papírové formě, bude pro všechny zaměstnance velice jednoduché se k dokumentu dostat a mít ho „při ruce“, i když budou doma.

K těmto účelům existují programy jako například M-Files nebo i Sharepoint, které slouží k tomu, aby dokumenty byly s uživateli sdíleny na dálku skrze počítačové rozhraní.

Měření práce zaměstnanců

Aby zaměstnavatelé měli jistotu, kolik práce daný zaměstnanec udělal, je důležité mít nějaký systém měření jejich práce. To může být stanoveno například KPI nebo, jedná-li se o práci, ve které není možné určit KPI, je třeba udělat nějakou formu deníčků. Zaměstnanci by do nich zapisovali, co kdy v daný okamžik dělali. Tyto deníčky pomohou nejen zaměstnavateli určit kolik práce zaměstnanec udělal, ale i zaměstnancům v rozvržení času, aby dodržovali pracovní dobu a nedoháněli pak práci v nočních hodinách, což jim také snižuje efektivitu a výkonnost.

Stanovení kombinované formy home office

Ačkoliv většině respondentů home office vyhovuje, většina by však v budoucnu preferovala kombinovanou formu home office s docházením do práce. To je pro zaměstnavatele důležité zjištění, jelikož opravdu z dlouhodobého hlediska nastavení plného home office by nemuselo

být u všech zaměstnanců zcela efektivní. Toto navíc opravdu i záleží na povaze konkrétního zaměstnance, zda si umí zorganizovat čas, či se doma cítí dostatečně motivovaný.

Určit pevné vnitřní předpisy

Asi nejdůležitější je však pro zaměstnavatele stanovit přesné interní předpisy, které by zajišťovaly všem zaměstnancům rovné podmínky. Je to z preventivních důvodů, které chrání rozhodnutí zaměstnavatele. Aby nedocházelo ke sporům mezi zaměstnanci, že jeden si něco „vyprosíl“ a druhému to bylo zamítnuto. V těchto předpisech by nejen měla být stanovena forma vyplácení vzniklých vícenákladů, ale měla by tam být i stanovená forma kontroly práce, či případná pracovní doba, aby nedocházelo k práci v nočních hodinách. Mělo by tam tedy být vše, co zaměstnancům určuje pravidla home office a zaměstnavatel je tím zároveň chráněn. S těmito vnitřními předpisy by měl být každý zaměstnanec obeznámen a měl by vědět, kde si případně předpisy dohledat, kde jsou dostupné.

7.2 Doporučení pro zaměstnance

Pořádek na domácím pracovišti

Zásadní je mít pořádek na svém pracovním stole, a i v místnosti, která nahrazuje kancelář. V uspořádané místnosti a s pořádkem na stole bude pro zaměstnance jednodušší se soustředit na práci a nebudou mít pocit tolika rušivých vjemů, které by je od práce odrazovaly. Zároveň neuvidí motivaci k prokrastinaci například úklidem.

Konec rušivým elementům

Při práci z domu se hůře odkládá telefon, jelikož tam není nikdo, ani kamera, kdo by kontroloval, jak často na něm zaměstnanec je. Je tedy zásadní opravdu soukromý telefon vypustit z hlavy a soustředit se na práci. Dalším typickým rušivým elementem v domácím prostředí je televize. Nejdříve slouží pouze jako pozadí, ale následně se zaměstnanec spíše soustředí na zprávy o koronaviru v novinách než na daný pracovní úkol. Televizi je tedy nutné vypnout a ideálně opravdu zapnout, až po pracovní době.

Samozřejmě není možné se 8 hodin v kuse soustředit na práci. Proto je důležité si třeba i po půl hodinách dělat kratičké 2–3minutové pauzy. V těchto pauzách je možné se protáhnout, osvěžit, či jednoduše vypnout a meditoval. Po takto kratičkových pauzách, bude mít práce lepší výsledek, než kdyby se „jelo bez přestávky“, jelikož mozek i oči si na chvíli odpočinou, zregenerují se a jsou připraveni zase vydat maximum. Je dobré si například i stáhnout nějakou aplikaci, či si nastavit jednoduše časovač, který by určil, kdy pauza začíná a kdy končí.

Diář a „to do list“

Diář neslouží pouze k tomu, aby do něj byly zaznamenány narozeniny či svátky blízkých, ale je i dobrým pomocníkem při plánování času na home office. Je velice užitečné si do diáře zapsat od kdy do kdy se budeme přesně nějaké činnosti věnovat. Nejen, že nám to i ukáže realitu, kolik času té činnosti věnujeme doopravdy a zda naše představa o tom byla reálná a splnitelná. Ale pomůže i v motivaci ke splnění úkolu, který si následně v diáři můžeme odškrtnout. Komu by

nevyhovovala papírová forma, existuje spousta aplikací, které nahrazují klasický diář, případně papírový „to do“ list. Je velice motivující si daný úkol moci ze seznamu odškrtnout. Člověk cítí satisfakci a je hned motivován přejít k dalšímu úkolu.

Tato organizace času je velice důležitá, jelikož nemá-li člověk přesně určené kdy co začne, může se stát, že rozpracuje více úkolů najednou a pak to na něj všechno „padá“. Má pocit, že je toho na něj příliš a nic nestíhá. Následně pak práci dohání v pozdních večerních hodinách, což je špatně, jelikož to je čas určený primárně k regeneraci a odreagování se od práce.

Domluva jasných pravidel

V šetření vyplynulo jako veliký problém to, že zaměstnavatelé nevěřili svým zaměstnancům, že v domácím prostředí opravdu pracují naplno. Je tedy důležité se hned na začátku domluvit, jakým způsobem bude práce zaměstnavatelem kontrolována. Tato kontrola je i v zájmu zaměstnanců, jelikož odvádí-li kvalitní práci, je dobré, aby byla měřena a zaměstnanec měl podložená data k případným prosbám zvýšení platu, či snížení pracovní zátěže, stížnostem atd... Má-li totiž například zaměstnavatel pocit, že toho zaměstnanec dělá málo, může mu toho zadat až příliš. Zde je však potencionálním problémem špatná vzájemná komunikace a nestanovení si předem jasně daných podmínek. Je tedy i v zájmu zaměstnance kontrolu vyžadovat.

Dále by se zaměstnanec neměl bát vyžádat si to, na co má nárok. I to by se mělo ujasnit hned na začátku home office, aby zaměstnavatel počítal s tím, co zaměstnanec k práci potřebuje. Konkrétně povinnost obstarat věci, jenž zaměstnanec potřebuje k pracovnímu výkonu, je i určena zákoníkem práce. Zde se samozřejmě zaměstnanec dostává do choulostivé situace a některým povahám může být i nepříjemné o něco navíc žádat. Z šetření vyplynulo, že o příspěvek na vzniklé vícenáklady, nebo na kvalitnější židli, ani spousta lidí nenapadlo žádat. A až třeba při vyplňování dotazníku nebo při rozhovoru si uvědomili, že by na něco takového mohli mít nárok.

Domluva předem stanovených pravidel se však netýká pouze pravidel mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale i mezi zaměstnanci navzájem. Je důležité všem kolegům oznámit pracovní dobu, ve které budeme k dispozici a dobu, která je určená pro osobní volno. Někteří mohou mít totiž pocit, že tím, že jsou doma, musí být k dispozici kdykoliv. Tak to však není! Pokud není stanoveno jinak, měla by i na home office být respektována stanovená pracovní doba. To by mělo být respektováno nejen samotným zaměstnancem, ale i jeho kolegy. Tato domluva slouží i k pomoci oddělení pracovního života od soukromého, což je zásadní pro psychickou pohodu zaměstnance.

Mít vše, jako kdybychom byli v práci

Tím vše, je zde myšleno i to, aby člověk nepracoval v pyžamu. Pokud se oblékne do svého pracovního oblečení, může to v něm vyvolat pocit lepší soustředěnosti na práci. Může totiž sám sebe ošálit a mít tak pocit, že se nachází v pracovním prostředí.

Komunikace skrze virtuální platformy

I při home office je zásadní udržovat neustálý kontakt s kolegy. K tomu mohou sloužit platformy jako například Skype, Teams nebo Zoom. Je jedno jaká platforma se zvolí, ale důležité je,

že to bude taková platforma, která umožní zaměstnancům spolu v reálném čase komunikovat. Ideální je i forma videohovorů, které mohou z části nahradit fyzický kontakt, jelikož u videohovoru je alespoň možné pozorovat mimiku a gesta člověka, který je na druhé straně počítače.

7.3 Metody ke zlepšení výkonu na home office

V této podkapitole jsou shrnuty některé metody, kterými se zaměstnanci na home office mohou řídit a zlepšit tím svou efektivitu a chuť k práci z domova.

Metoda „Sněž slona“

Tato metoda spočívá v tom si úkol (slona) rozdělit na menší úkoly, které se nám dělají snadněji. Není možné sestříhat celé video za večer, stejně jako spisovatel nenapíše za jeden večer román. Ideální je si celý úkol rozdělit a následně pracovat na dílčích úkolech, které nakonec vytvoří prvotní celkový úkol. (Klein, 2020)

Metoda pomodoro

Tato technika si zakládá na maximalizaci mentálního výkonu. Postup při této metodě je následující (Klein, 2020):

- 1) Z „to do listu“ si vybereme konkrétní úkol.
- 2) Nastavíme si časovač hodinek na 25 minut.
- 3) V průběhu 25 minut pracujeme pouze na daném úkolu bez vyrušení a přestávky.
- 4) Po zazvonění časovače uděláme na papír čárku a dáme si aktivní pauzu v délce 3–5 minut. Ta nepředstavuje sjíždění sociálních sítí a získávání nových informací, ale jde o prostor na to, abychom se napili, vyvětrali místnost nebo se lehce protáhli a pak se vrátili opět k práci.
- 5) Po čtyřech cyklech (viz bod 4) je na řadě pauza delší o cca 15 minutách.
- 6) Po dlouhé pauze opakujeme cyklus od bodu 1).

Metoda cukru a biče

K této metodě pomohou dvě aplikace, z nichž jedna slouží jako cukr a druhá jako bič (Klein, 2020):

- 1) Cukr
„Cukr“ v tomto případě nahradí aplikace RescueTime, která měří čas strávený na různých webech a aplikacích. Tato aplikace zároveň udává celkové skóre produktivity v daný den, což je motivačním prvkem, tedy cukrem.
- 2) Bič
„Bič“ je zde představován formou aplikace Freedom, která vypne přístup k určitým aplikacím či dokonce webovým stránkám. Tento přístup je blokován na určitou dobu, kterou si sami zvolíme. Aplikace, které to například může blokovat jsou Facebook, Twitter, zpravodajské weby apod.

Metoda posílení koncentrace vlastním dechem

Zásadní pro dosažení kompletního mentálního uvolnění jsou následující tři kroky (Hamrlová, 2016):

- 1) Zklidnění těla
- 2) Zavření očí
- 3) Soustředění se na svůj dech

V hlavě si představte místo, kde je vám dobře. Může to být les, pláž, louka, pokoj, domov, kde jste vyrůstali. Dále si vychutnejte relaxaci a uvolnění. Až plně nasajete atmosféru, vraťte se zpátky do zcela bdělého stavu a uvidíte, že vaše mysl bude zcela zregenerovaná a připravená řešit nové úkoly. Tuto metodu je možné využít například v pauzách metody pomodoro, která je zmíněna výše.

Závěr

Práce se zabývala home office v období pandemie koronaviru. V teoretické části byl vymezen home office jako takový, tudíž jak byl vnímán i před dobou pandemie. Pozornost byla věnována jeho právnímu rámci a také konkrétním výhodám a nevýhodám, které z něj plynou. V druhé kapitole teoretické části byl následně popsán koronavirus, co to je, a jak ovlivnil Českou republiku. Konkrétně bylo rozebráno, jak koronavirus ovlivnil home office. K tomuto účelu byla použita statistická data dostupná na portálu ministerstva zdravotnictví a studie, která se zabývá životem během pandemie a home office. V této kapitole byla věnována pozornost i vlivu na psychiku člověka. Cílem této části práce bylo objasnění problematiky práce z domova, koronaviru a jejich synergie.

V praktické části byly použity dvě výzkumné metody. Konkrétně dotazníkové šetření a rozhovory s vybranými jedinci. Respondenti dotazníkového šetření byli vybráni náhodně. Oproti tomu lidé, se kterými byl dělán rozhovor, byli vybráni cíleně z důvodu, že mohli mít v pandemickém období podmínky pro home office komplikovanější nebo naopak jednodušší než ostatní respondenti dotazníkového šetření. Cílem praktické části bylo zjistit, jak lidé vnímají home office v období pandemie a na základě toho vypracovat vhodná doporučení pro udržitelný dlouhodobý home office. Zjišťovalo se například, zda se jejich pohled na práci z domova v období pandemie změnil, či zda to pro ně bylo něco úplně nového. Pozornost zde byla věnována konkrétně i podmínkám, které na home office respondenti měli. Dále zde byly položeny otázky týkající se nákladů spojených s home office, pracovního prostředí, podmínek, efektivity a dopadu na psychické zdraví a pohodu. Následně z těchto zjištění byl vytvořen souhrn kladů a záporů, které se v dotaznících a rozhovorech objevovaly a byla z nich vyvozena některá doporučení pro fungování dlouhodobého home office. Doporučení se týkala nejen zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů.

Velice zajímavé zjištění bylo, že i když spousta odborníků ve svých článcích tvrdila, že dlouhodobý home office může přinést pocity úzkosti, deprese či syndrom vyhoření, z šetření vyplynulo, že tyto problémy nesouvisí tolik s home office jako takovým, ale spíše s kombinací home office a pandemie. Většina respondentů si totiž dokáže představit, že by využívali home office dlouhodobě. To, co si však nedokážou představit, je využívání home office v nouzovém stavu, jelikož to je situace, kdy se lidé nemohou nijak rekreovat, protože je vše zavřené, nebo jednoduše se scházejí s přáteli. Je totiž pro ně mnohem složitější se odpoutat od pracovního prostředí a práce, když si nemohou jít vyčistit hlavu na sportoviště, do kavárny nebo divadla a jejich jediné prostředí, ve kterém se mohou rekreovat, ale musí tam i zároveň pracovat, je právě domov.

Velmi důležitý je zde i faktor povahy daného člověka a samozřejmě i povahy jeho zaměstnání. Ne pro všechny respondenty byl home office pozitivní alternativou. Ať už kvůli vlastní prokrastinaci v domácím prostředí nebo kvůli tomu, že jim chyběl tým, který by je více motivoval k výkonu. Zde bylo ověřeno, že také záleží na povaze člověka. Jedná-li se o extroverta, který ke svému výkonu potřebuje fyzický kontakt s členy týmu je jasné, že mu forma home office tedy spíše nebude vyhovovat. Nebo naopak pro člověka, kterému stačí malé rozptýlení a již se

nedokáže v domácím prostředí příliš soustředit, je home office také spíše problémem. Kromě povahy člověka také vyplynulo, že opravdu velice záleží i na povaze zaměstnání jako takového. Jsou zaměstnání, kde, i když to technologie dovolují, není home office nejšťastnější volbou. Důkazem je například respondentka, která učí na vysoké škole. Ta tvrdí, že studenti si opravdu stěžují na to, že jim chybí osobní kontakt. Ona sama potvrzuje, že se jí obecně lépe interaguje se studenty, když jsou na hodině fyzicky přítomni, než když jen přednáší do monitoru. Dalším důkazem je jiný respondent, jenž je generálním ředitelem renomované společnosti v České republice. Jeho hlavní náplní práce je komunikace s lidmi a řešit s nimi různé problémy. Potvrzuje, že jeho povaha práce mu nedovoluje pracovat na 100 % z domova, i když by mu to různé technologie umožnily. Osobní kontakt v řešení klíčových problémů nelze nahradit technologiemi.

Při šetření se objevila i myšlenka, kterou by společnost neměla nechat jen tak plynout. Jedná se o to, zda přechod firem na home office v budoucnosti, nevyvolá přílišnou poptávku po práci, která je právě vykonávána z domova. Je zde totiž myšlenka, že budou-li mladí lidé vnímat home office jako nejjednodušší cestu, kterou se vydat, je pravděpodobné, že spousta z nich bude studovat na práce, kde je home office umožněn. A co však ostatní zaměstnání, která nejdou nahradit chytrými technologiemi? Kdo postaví domy, upeče chléb, vyléčí děti či vypěstuje brambory? Toto mohou být otázky týkající se blízké budoucnosti, které by se neměly jen tak přejít a měl by se vymyslet nějaký program do budoucna, který by mladé lidi motivoval k práci, jenž neslibuje práci z domu.

Seznam použitých zdrojů

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. *Řízení lidských zdrojů*. 13. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5258-7

BĚLOHOUBEK, Václav a Ladislav KARAS. 2020. Home office nejen v době koronavirové – jak ho správně nastavit? In: *www.pravniprostor.cz*. [online] ATLAS CONSULTING spol. s.r.o., 25. Květen 2020. [cit. 2020-11-14.]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/home-office-nejen-v-dobe-koronavirove-jak-ho-spravne-nastavit#link-note-3>. 2336-4114

BOČANOVÁ, Veronika a Šárka KREJČÍKOVÁ, 2018. Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání. In: *Epravo.cz* [online]. Praha: © EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo, 27. Duben 2018 [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani-107493.html>

BROOKS, Samantha, a kol., 2020. The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. In: *thelancet.com*. [online] 26. Únor 2020. [cit. 2021-01-25]. Dostupné z: [https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S0140-6736\(20\)2930460-8](https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S0140-6736(20)2930460-8). doi: 10.1016/S0140-6736(20)30460-8

Český Rozhlas, 2020. Zavřou se restaurace i školy. Vláda představila nová opatření proti koronaviru. In: *iRozhlas.cz*. [online] © 1997-2020 Český rozhlas, 13. Říjen 2020. [cit. 2020-12-1] Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/koronavirus-online-opatreni-cesko-v-cesku-cr_2010122138_ako

DASHÖFER, Verlag. 2020. Náhrada nákladů během práce z domova. In: *pamprofi.cz*. [online] © 1997–2020 by Dashöfer Holding, Ltd., 15. Září 2020. [cit. 2020-11-18] Dostupné z: https://www.pamprofi.cz/33/nahrada-nakladu-behem-prace-z-domova-uniqueid-g0ke4NvrWuMU-VXONoVEkWIYmvYFjBkAg_rzFj8D5c/

DIMITRIU, Alex. 2020. Home Office Syndrome. In: *psychologytoday.com*. [online] Psychology Today © 2021 Sussex Publishers, LLC, 13. Duben 2020. [cit. 2021-01-25] <https://www.psychologytoday.com/us/blog/psychiatry-and-sleep/202004/home-office-syndrome>

DUDOVÁ, Radka a kol. 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., ISBN 978-80-7330-138-5.

FRIEDECKÝ, Bedřich. 2020. Nový koronavirus 2019. Pár základních informací a jejich dostupnost. *Clinical Biochemistry and Metabolism*. [online] © 2008-2021 MeDitoria, Leden 2020. [Cit. 2020-12-20]. Dostupné z: <https://www.cskb.cz/wp-content/uploads/2020/03/editorial-2.pdf>. 1210-7921 ISSN 1803-6597

HAMRLOVÁ, Markéta. 2016. 2 techniky, jak zlepšit svou koncentraci. In: *marketahamrlova.cz* [online] © Markéta Hamrlová. 2. Května 2016. [Cit. 2021-03-30]. Dostupné z: <https://www.marketahamrlova.cz/jak-zlepsit-svou-koncentraci/>

KLEIN, Ondřej. 2020. Produktivní home office: 10 tipů, jak stíhat vše, i když pracujete z domu. In: *aktin.cz* [online]. © 2021 Selltime s.r.o.2020. [Cit. 2021-03-30]. Dostupné z: <https://aktin.cz/produktivni-home-office-10-tipu-jak-stihat-vse-i-kdyz-pracujete-z-domu>

KOMENDA, Martin a kol., COVID-19: Přehled aktuální situace v ČR. *Onemocnění aktuálně* [online]. Praha: Ministerstvo zdravotnictví ČR, 2020 [cit. 07.02.2021]. Dostupné z: <https://onemocneni-aktualne.mzcr.cz/covid-19>. Vývoj: společné pracoviště ÚZIS ČR a IBA LF MU. ISSN 2694-9423

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

MPSV. 2020. *PRÁZE Z DOMOVA. ZKUŠENOSTI ZAMĚSTNANCŮ A VEDOUCÍCH PRACOVNÍKŮ V SOUVISLOSTI S NÁRŮSTEM VYUŽÍVÁNÍ PRÁCE Z DOMOVA BĚHEM PANDEMIE KORONAVIRU* [online] Praha: © Ministerstvo práce a sociálních věcí, Červenec 2020. [Cit. 2020-12-20]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/14776072/Vyhodnocen%C3%AD+dotazn%C3%ADku+Pr%C3%A1ce+z+domova.pdf/99450e64-d6a5-453a-82ca-a5ddd1dd6b23?t=1601619949362>

Národní agentura pro komunikační a informační technologie, s. p. 2020. Digitální česko. In: *Koronadata*. [online] [Cit. 2020-21-12]. Dostupné z: <https://nakit.cz/koronadata>

ÓRÁS, Andrea. 2020. Jak funguje naše psychika v izolaci? In: *cz.asystems.as*. [online] © 2001-2021 Assessment Systems, [Cit. 2021-01.25]. Dostupné z: <https://cz.asystems.as/jak-funguje-nase-psychika-v-izolaci/>

PARKER, Martin. 2020. *Life after COVID-19: The other side of crisis*. Bristol: Bristol University Press, ISBN 9781529215397.

PETR, Michal. 2020. Home office může mezi partnery vyvolat problémy. Pandemie nás ale často spíše spojuje, říká psycholog. In: *Makám z domu*. [online] Radio Wave, Praha: Český rozhlas, 21. Říjen 2020. [Cit. 2021-01.25].

ROGEROVÁ, Diana Rádl. 2020. Koronavirus prověří, jak jsme v praxi připraveni na flexibilitu v práci. In: *dreport.cz* [Online] © 2020, 11. Březen 2020. [cit. 2021-01-03]. Dostupné z: <https://www.dreport.cz/blog/koronavirus-proveri-jak-jsme-v-praxi-pripraveni-na-flexibilitu-v-praci/>

SENČÍK, Josef a NECHVÁTAL, Marek. 2016. *Metodika řízení práce prováděné formou home office*. In: Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online], roč. 9, speciální č. Bezpečnost práce a kvalita života. [Cit. 2021-02-03] Dostupný z: <http://www.bozpinfo.cz/josra/metodika-rizeni-prace-provadene-formou-home-office>. ISSN 1803-3687.

ŠIKÝŘ, Martin. 2016. *Personalistika pro manažery a personalisty: 2., aktualizované a doplněné vydání*. Praha : Grada Publishing a.s., 2016. ISBN 9788027195282.

ŠTĚPANYOVÁ, Gabriela. 2020. *V souvislosti s vyhlášením nouzového stavu se zakazují akce s účastí přesahující více než 30 osob, omezuje se také přítomnost veřejnosti ve vybraných zařízeních*. In: Ministerstvo zdravotnictví České republiky. [online] © 2020 Ministerstvo

zdravotnictví ČR, 12. Březen 2020. [Cit. 2020-12-21]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/v-souvislosti-s-vyhlasenim-nouzoveho-stavu-se-zakazuji-akce-s-ucasti-presahujici-vice-nez-30-osob-omezuje-se-take-pritomnost-verejnosti-ve-vybranych-zarizenich/>

Zákon č. 262/2006, Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *zakonyprolidi.cz*. [online] © AION CS, s.r.o. 2010-2020. [Cit. 2020-11-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262?text=Z%C3%A1kon%C3%ADk+pr%C3%A1ce>

Život během pandemie: Jak často se během pandemie využívá práce z domova? In: *Zivotbehempandemie.cz* [online]. Praha: PAQ Research, 2020 [cit. 2021-02-07]. Dostupné z: <https://zivotbehempandemie.cz/home-office>

Seznam obrázků

Obrázek 1 Denní přehled počtu osob s nově prokázaným onemocněním COVID-19 dle hlášení krajských hygienických stanic a laboratoří.....	17
Obrázek 2 Pracovní režim zaměstnanců dle průzkumu Život během pandemie	19
Obrázek 3 Věk respondentů v %	25
Obrázek 4 Odvětví zaměstnanců pracujících na home office	26
Obrázek 5 Procentuální rozdělení respondentů podle toho, s kým sdílí domácnost	27
Obrázek 6 Časový úsek, kdy museli být respondenti k zastižení	28
Obrázek 7 Využívané komunikační prostředky	29
Obrázek 8 Kroky zaměstnavatele pro lepší podmínky na home office	30
Obrázek 9 Měsíční výdaje na home office.....	31
Obrázek 10 Posouzení vlastního pracovního výkonu na home office	32
Obrázek 11 Ohodnocení míry stresu na home office	34
Obrázek 12 Dopady home office na psychiku a vztahy	35
Obrázek 13 Přehledová tabulka odpovědí respondentů případových studií.....	54

Příloha - dotazník

Home office v období koronaviru

Vážený/á respondente/ko,

ráda bych Vás požádala o vyplnění dotazníku pro mou bakalářskou práci na téma Home office v období koronaviru. Dotazník je anonymní, slouží pouze ke zpracování bakalářské práce. U otázek vyberte (pokud není přímo u otázky uvedeno jinak) jednu odpověď. Na otázky prosím odpovídejte podle svého uvážení s ohledem na to, jak situaci vnímáte.

Vyplnění dotazníku vám zabere maximálně několik minut. Děkuji za ochotu a čas, který vyplňování věnujete.

1. Jaké je Vaše pohlaví?

- Muž
- Žena

2. Kolik je Vám let?

- 18-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60 a více

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní
- Středoškolské bez maturity
- Středoškolské s maturitou
- Vysokoškolské

4. S kým sdílíte domácnost?

- S partnerem
- S partnerem a dětmi
- V domácnosti jsem sám/a
- Sám/a s dětmi
-

S rodiči

5. V jakém odvětví pracujete?

- Administrativa
- Doprava a skladování
- IT
- Školství
- Ubytování, stravování a pohostinství
- Veřejná správa
- Zpracovatelský průmysl
- Jiné: _____

6. Využíval/a jste během koronavirové pandemie home office?

- Ano
- Ne (Dotazník dále nevyplňujte)

Část dotazníku pro ty, kteří využívali home office v období koronaviru:

7. Využíval/a jste v období koronavirové pandemie home office více, než před ní?

- Ano
- Ne

8. Kolik dní v týdnu jste na home office pracoval/a?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- Více než 5 dní v týdnu

9. Jak často jste musel/a docházet na pracoviště?

- 1x za týden
-

- 2x za týden
- 3x za týden
- Více než 3x týdně
- Nemusel/a jsem docházet vůbec

10. Musel/a jste být během dne k zastižení (např. na telefonu)?

- Ano, ve vymezený čas
- Ano, v pracovní době
- Ano, kdykoliv
- Ne

11. Jak často jste komunikoval/a s nadřízeným, kolegy, podřízenými?

- I několikrát denně
- Několikrát týdně
- Maximálně jednou za týden
- Méně než jednou týdně
- Nekomunikoval/a jsem s nimi vůbec

12. Jaké komunikační prostředky jste používal/a?

- E-mail
- Microsoft Teams
- Skype
- Telefon
- Zoom
- Jiné: _____

13. Vytvořil Vám zaměstnavatel vyhovující podmínky pro kvalitní využívání home office (1 = zcela vyhovující, 4 = zcela nevhovující) ?

1 2 3 4

Zcela vyhovující Zcela nevhovující

14. Jaké konkrétní kroky učinil zaměstnavatel?

- Dostal/a jsem veškerou potřebnou techniku (PC, telefon...)
- Uhradil mi vzniklé vícenáklady např. na energie
- Řádně mě zaškolil
- Uspořádal online kurz s radami jak např. zvládnout složitou situaci týkající se koronaviru a práce z domova
- Vyšel mi vstříc s flexibilní pracovní obou, abych se mohl/a starat o děti, které byly doma kvůli pandemii
- Neučinil žádné kroky
- Jiné: _____

15. Jaké konkrétní kroky jste musel/a učinit Vy pro vytvoření vhodných pracovních podmínek pro home office?

- Přeorganizovat nábytek
- Dokoupit vhodný nábytek, který mi zaměstnavatel neposkytl (pracovní stůl, židle...)
- Sám/a se zaškolit v používaných komunikačních technologiích
- Nemusel/a jsem se starat o nic, vše mi zařídil a poskytl zaměstnavatel
- Jiné: _____

16. O kolik Vám vzrostly měsíční náklady spojené s pracovním výkonem od doby, co používáte home office?

- Méně než o 1 000 Kč
- Více než o 1 000 ale méně než o 3 000 Kč
- Více než o 3 000 Kč
- Nevzrostly, jsou stejné
- Naopak, mé výdaje spojené s pracovním výkonem klesly

17. Bylo pro Vás náročné skloubit home office s běžným životem (např. doprovázení dětí do školky, výpomoc s domácími úkoly, péče o domácnost...)?

	1	2	3	4	5	
Zcela nenáročné	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Velmi náročné

18. Sdíleli-li s někým domácnost, došlo někdy k tomu, že by Vám přítomnost jiného člena domácnosti na home office překážela, či dokonce bránila ve výkonu vlastních pracovních povinností?

- Ano, k takové situaci docházelo denně
- Ano, několikrát týdně
- Ano, ovšem jen výjimečně
- K takové situaci nikdy nedocházelo
- K takové situaci nedocházelo, jelikož jsem v domácnosti sám/a

19. **Jak byste hodnotil/a svůj pracovní výkon na home office během koronavirové pandemie?**

	1	2	3	4	
Byl lepší než na pracovišti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Byl horší než na pracovišti

20. **Bylo něco, co Vám nevyhovovalo/zhoršovalo Vaše pracovní nasazení?**

21. **Byla pro Vás práce z domova stresující více či méně než práce na pracovišti?**

	1	2	3	4	
Byla mnohem více stresující	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Byla mnohem méně stresující

22. **Co konkrétně bylo pro Vás největším stresorem?**

23. **Máte pocit, že Vás home office v období pandemie nějak poznamenalo?**

- Způsobil mi deprese, úzkosti, případně jiné závažné potíže, které řeším s terapeutem
- Způsobil potíže ve vztahu s partnerem
- Jsem mnohem více vyčerpaný/á
- Nijak mě toto období nepoznamenalo
- Jiné: _____

24. **Co byste konkrétně potřeboval/a pro lepší psychickou pohodu a tím pádem pro lepší pracovní výkon?**

Evidence výpůjček

Prohlášení:

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

Jméno a příjmení: Viktorie Cenedese

V Praze dne: 30. 04. 2021

Podpis:

Jméno	Oddělení/ Pracoviště	Datum	Podpis