

UNIVERZITA PARDUBICE

FAKULTA EKONOMICKO-SPRÁVNÍ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2023

Petr Pudil

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Homeoffice a jeho efektivita
Bakalářská práce

2023

Petr Pudil

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Petr Pudil**
Osobní číslo: **E20497**
Studijní program: **B0413A050008 Ekonomika a management**
Specializace: **Management podniku**
Téma práce: **Homeoffice a jeho efektivita**
Zadávající katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

Zásady pro vypracování

Cílem práce je analýza problémových oblastí práce na homeoffice – motivace, prokrastinace a izolace. Klíčovým výstupem pak bude vytvoření doporučení na úspěšnou práci z domova.

Osnova:

- Pojem homeoffice a jeho význam.
- Motivace, prokrastinace a izolace.
- Analýza faktorů ovlivňujících homeoffice.
- Problémové oblasti.
- Shrnutí a doporučení.

Rozsah pracovní zprávy: **cca 35 stran**
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

BLATNÝ, Marek. *Psychologie osobnosti: hlavní témata, současné přístupy*. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3434-7.
FRIED, Jason a David Heinemeier HANSSON. *Práce na dálku: zn.: Kancelář zbytečná*. V Brně: Jan Melvil, 2014. Žádná velká věda. ISBN 978-80-87270-99-8.
LUDWIG, Petr. *Konec prokrastinace: [jak přestat odkládat a začít žít naplno]*. V Brně: Jan Melvil, 2013. Briquet. ISBN 978-80-87270-51-6.
MEDLÍKOVÁ, Olga. *Umění motivace: návody a tipy pro pracovní i rodinný život*. Praha: Grada, 2021. ISBN 978-80-271-3005-4.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Jan Mandys, Ph.D.**
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: **1. září 2022**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2023**

prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D. v.r.
děkan

L.S.

doc. Ing. Michaela Kotková Strítěská, Ph.D. v.r.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. září 2022

Prohlašuji:

Práci s názvem Homeoffice a jeho efektivita jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 21. 4. 2023

Petr Pudil v. r.

PODĚKOVÁNÍ

Rád bych poděkoval mému vedoucímu práce Mgr. Janu Mandysovi, Ph.D. za vstřícný přístup a odborné rady. Dále bych chtěl poděkovat všem respondentům ankety a také lidem, kteří si udělali čas na poskytnutí rozhovorů. V neposlední řadě děkuji rodině a kamarádům za podporu.

ANOTACE

Bakalářská práce se zabývá vybranými problémy, které mohou nastat při práci z domova. Těmi jsou motivace, prokrastinace a izolace. Práce popisuje dané problémy do hloubky a na základě dotazníkového šetření a rozhovorů nabízí doporučení na efektivní práci z domova.

KLÍČOVÁ SLOVA

Home office, práce z domova, efektivita práce, motivace, prokrastinace, izolace

TITLE

Homeoffice and its efficiency

ANNOTATION

The bachelor's thesis deals with selected problems that may arise when working from home. These are motivation, procrastination and isolation. The thesis describes the given problems in depth and, based on a questionnaire survey and interviews, offers recommendations for effective work from home.

KEYWORDS

Homeoffice, work from home, work efficiency, motivation, procrastination, isolation

OBSAH

SEZNAM ILUSTRACÍ A TABULEK.....	9
ÚVOD.....	10
1. Home office a jeho význam.....	11
1. 1. Home office z pohledu Zákoníku práce.....	11
2. Vysvětlení pojmů motivace, prokrastinace a izolace.....	14
2. 1. Motivace.....	14
2. 2. Prokrastinace a izolace.....	18
3. Faktory ovlivňující homeoffice a jejich problémové oblasti.....	20
3. 1. Analýza motivace.....	20
3. 2. Analýza prokrastinace.....	23
3. 3. Analýza izolace.....	25
3. 4. Studie.....	28
4. Dotazníkové šetření.....	29
4. 1. Metodika ankety.....	29
4. 2. Výsledky anketního šetření.....	29
4. 3. Shrnutí výsledků anketního šetření.....	32
4. 4. Metodika rozhovorů.....	33
4. 5. Výsledky dotazníkového šetření.....	34
4. 6. Shrnutí dotazníkového šetření.....	38
5. Shrnutí a doporučení.....	40
5. 1. Jak vytvořit dokonalé prostředí k práci.....	40
5. 2. Techniky pro efektivní a soustředěnou práci.....	42
ZÁVĚR.....	46

SEZNAM ILUSTRACÍ A TABULEK

Obrázek 1: Maslowova pyramida potřeb.....	17
Obrázek 2: Profese respondentů.....	30
Obrázek 3: Četnost práce z domova.....	30
Obrázek 4: Kvantita výskytu problémů.....	31
Obrázek 5: Věk respondentů.....	31
Obrázek 6: Pohlaví respondentů.....	32

ÚVOD

Bakalářská práce je zaměřena na v dnešní době velmi aktuální téma, a to home office. Ještě před pár lety okrajové téma se stalo velmi aktuálním, a to jak ze strany zaměstnavatelů tak zaměstnanců. Mimo pozitiva, která tento způsob práce přináší, se práce zaměřuje také na jeho úskalí spojená s efektivitou.

Cílem bakalářské práce je analýza problémových oblastí práce na home office – motivace, prokrastinace a izolace. Klíčovým výstupem bude vytvoření doporučení na úspěšnou práci z domova.

V první kapitole je vysvětlen pojem home office, jak se začal rozšiřovat a jak se na něj dívá Zákoník práce. Ve druhé kapitole jsou vysvětleny tři pojmy související s problémy práce z domova - motivace, prokrastinace a izolace. Třetí kapitola se zabývá konkrétními možnými problémy, spojenými s uvedenými pojmy. Čtvrtá kapitola této bakalářské práce reprezentuje průzkum, který byl proveden dvěma způsoby. Jednak anketou, zjišťující nejčastější problémové oblasti práce z domova, která proběhla formou elektronického dotazníku v Google Forms a mohla tak oslovit poměrně početný vzorek respondentů a dále dotazníkem s otevřenými otázkami, díky kterému bylo možné podrobněji zkoumat, jak pracující z domova pracují a co jim dělá problém při práci z domu.

Na základě informací získaných z tohoto šetření bude poté cíleně doporučeno pracujícím na home office jak být více efektivní díky technikám na organizaci práce a také jak porazit prokrastinaci a udržet si dlouhodobé pracovní tempo.

1. Home office a jeho význam

Pojem home office, tedy práce z domova neboli na dálku, zdomácněl tak, že snad ani není nutné jej překládat. Pochází z anglických slov home = doma, office = kancelář. Označuje tzv. práci na dálku neboli mobilní práci či práci na cestách. Tedy takové formy práce, při kterých zaměstnanci vykonávají práci mimo sídlo svého zaměstnavatele, a to buď úplně nebo částečně, což je nejčastější variantou. [1]

Homeoffice byl před pandemií COVID-19 pracovní benefit, nadstandard a něco pochybného a neznámého. Zato během pandemie se z homeoffice neboli práce z domova stala nutnost. Poté se zařadil mezi běžně vykonávané způsoby práce. [2]

Práce z domova [3] se začala více rozšiřovat až s rozvojem informačních technologií a dálkovým přenosem dat, kterým jsou zaměstnavateli předávány výsledky práce. Možnost práce na dálku je někdy zařazována jako zaměstnanecký benefit. Některá zaměstnání mohou být na tomto modelu přímo postavena, u mnohých profesí však pracovat na dálku možné není. Home office samozřejmě jako takový není zcela realizovatelný pro všechny profese. Je zřejmé, že například řemeslníci, kadeřnice nebo také lékaři, zdravotní sestry a mnohé další profese různého stupně vzdělání ze své podstaty pro práci z domova nejen že nejsou vhodné, ale nejsou ani možné. Za příklad vhodné profese je možné považovat profese například z oblasti marketingu, lidských zdrojů, programátory, účetní, ale i prodavači, kteří nabízejí zboží po telefonu.

Home office je vhodný pro takové profese, jako jsou konzultanti, analytici, pracovníci v IT, návrháři a podobné a také některé administrativní profese. Organizaci to může snížit režijní náklady a přidat schopnost pružně reagovat na výkyvy v poptávce. [4]

Možnost práce na dálku [3] se začala rozšiřovat ve světě po odeznívání finanční krize z roku 2008. V České republice se o práci z domova začalo hovořit jako o téměř novém pojmu na jaře roku 2020 v souvislosti s onemocněním covid-19, kdy bylo třeba omezit mezilidské styky kvůli šíření tohoto onemocnění.

1. 1. Home office z pohledu Zákoníku práce

Nejprve je potřeba říct, že zaměstnanci ze zákona nepřísluší nárok na home office. Stejně tak ho zaměstnavatel nemůže zaměstnanci jednostranně nařídit. V zákoně je home office upraven v ustanovení § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dle tohoto ustanovení jsou

zaměstnanci na homeoffice ti, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují.

Zaměstnanec na home office tak může pracovat:

- v režimu dle § 317 zákoníku práce, kdy vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhne;
- v režimu, kdy mu pracovní dobu rozvrhne zaměstnavatel;
- v kombinovaném režimu, kdy si zaměstnanec v některých dnech rozvrhne pracovní dobu sám a v některých dnech mu ji naopak rozvrhne zaměstnavatel.

Na pracovněprávní vztahy zaměstnance na homeoffice se vztahuje (s určitými odchylkami) stejná úprava jako na zaměstnance, který má práci konat na pracovišti zaměstnavatele. Tyto odchylky jsou výslovně uvedeny v ustanovení § 317 zákoníku práce, nebo mohou být sjednány v dohodě o výkonu práce z domova mezi zaměstnavatelem se zaměstnancem. [5]

„Práci na home office může dále upřesňovat vnitřní předpis zaměstnavatele, nicméně pokud zaměstnavatel home office upraví pouze vnitřním předpisem, mohou vznikat komplikace, protože vnitřní předpis nemůže stanovit nové povinnosti zaměstnanci. Ideální je proto kombinace přijetí vnitřního předpisu a zároveň uzavření písemné dohody o výkonu práce z domova.“ [5]

Home office nabízí také nesporné výhody pro mnoho pracujících, kterým jejich aktuální životní situace nedovoluje každodenní docházení do místa zaměstnání, ačkoliv o práci mají zájem. Takovými osobami jsou například zdravotně postižení, osoby v rekonvalescenci po nemoci či pracovním nebo jiném úrazu, senioři a také studenti.

Pojem home office je lehce nepřesný či trochu matoucí. Nemusí se totiž jednat pouze o domácí prostory zaměstnance (homeworking), jak tomu bylo dříve, ale zaměstnanec v režimu tzv. home office svou práci může vykonávat kdekoli mimo pracoviště zaměstnavatele, tedy nejen u sebe doma ale i ve veřejných prostorách různých kaváren či restaurací. Distanční výkon práce vyžaduje funkční nástroje na komunikaci na dálku a na sdílení či přenos dat, ale klade také logicky zvýšené požadavky na ochranu dat. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele je tedy prvním definičním znakem zaměstnance využívajícího home office. Druhým znakem je podle zákoníku práce to, že si zaměstnanec sám rozvrhuje pracovní dobu, ve které má splnit pracovní úkoly uložené zaměstnavatelem. Tento druhý znak je významný v tom, že zaměstnavatel není

povinen, a dokonce ani oprávněn zaměstnanci rozvrhovat pracovní dobu. Tím se rozumí stanovit počátek a konec pracovní doby, a dokonce ani určit, zda má pracovat od pondělí do pátku nebo v jiných dnech. Také díky této volnosti je home office pro některé zaměstnance velmi lákavý. Zaměstnavatel pouze přidělí práci, která musí odpovídat a být zvládnutelná ve stanovené týdenní pracovní době (40 hodin týdně). [6]

Řadu důležitých změn ohledně práce z domova by měla přinést očekávaná novela zákoníku práce, která by měla přijít v polovině roku 2023. Očekává se, že novela pro tuto formu práce nově stanoví konkrétní pravidla za účelem její regulace a zavede tak právní jistoty pro obě strany. Předpokladem pro výkon práce z domova by měla být písemná dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, která bude muset obsahovat alespoň zákonem vymezené náležitosti. [7]

Navržena je i úprava zjednodušené náhrady nákladů v této oblasti, a to formou poskytování paušální částky zahrnující většinu obvyklých nákladů zaměstnance. [8]

2. Vysvětlení pojmů motivace, prokrastinace a izolace

Home office s sebou nese mnoho výhod, vyžaduje zodpovědnost a obsahuje v sobě také problémové oblasti. V následujících odstavcích jsou tyto oblasti představeny a vysvětleny.

2. 1. Motivace

Pojem motivace pochází z latinského *MOVERE* znamenající pohyb. Motivace je síla, která aktivuje, směřuje a udržuje chování.

Motiv je důvod něco udělat. Motivace vyjadřuje sílu, pohyb a směr děláním a zahrnuje faktory, které ovlivňují lidi, aby se chovali určitým způsobem. Lidé jsou motivováni, když očekávají, že určité jednání pravděpodobně povede k dosažení stanoveného cíle a získání hodnotné odměny, která uspokojí jejich potřeby a naplní jejich přání. Pojem „motivace“ může vyjadřovat cíle, které si lidé stanovili, způsob, jakým si lidé své cíle vybrali i způsob, jakým se ostatní snaží změnit jejich chování.

Motivovaní lidé mají snahu vyvinout nějaké úsilí navíc a něco navíc vykonat – uplatňují pozitivní dobrovolné chování. Nejlepší forma motivace je, když jsou lidé motivováni sami od sebe díky tomu, že jsou na správné cestě k cíli, kterého chtějí dosáhnout. Avšak tuto motivaci je dobré podpořit a posílit motivací ze samostatné práce, kvalitního vedení či rozmanitých odměn. Toto také přispěje k nejlepšímu využití schopností a dosahování výsledků.

Rozlišují se dva typy motivace – vnitřní motivace a vnější motivace.

Vnitřní motivace

Vnitřní motivace vzniká, když lidé mají pocit, že jejich práce je důležitá, zajímavá a podnětná, poskytuje jim volnost v jednání a rozhodování, možnost využívat vlastní znalosti a dovednosti, příležitost dosáhnout vysněného úspěchu či cíle anebo vytoužené kariéry. Vnitřní motivaci můžeme charakterizovat jako motivaci, která vyplývá z práce samotné. Je to také možnost vlastní angažovanosti v práci, není poháněna vnějšími stimuly. Vnitřní motivace je také o potřebě vykonávat danou práci, a přitom mít možnost podle svého jednat a rozhodovat, zejména jde-li o způsob vykonávání práce a provedení práce. Například zapojení vlastní iniciativy v řešení úkolu nebo zařazení vlastního postupu.

Podněcování vnitřní motivace souvisí s vytvářením pracovních míst. Aby pracovní místa podnítila vnitřní motivaci zaměstnanců měla by poskytovat následující charakteristiky:

autonomie – umožnit lidem určitou samostatnost, aby si stanovili vlastní plán a zaměřili se spíše na dosahované výsledky než na způsob vykonávání práce. Dále sebezlepšování – pomáhat lidem, aby našli cestu vedoucí k jejich zlepšování, a společně s nimi sledovat jejich pokroky. Vidět vlastní zlepšování může zaměstnance přirozeně vnitřně motivovat. A třetí charakteristika je účel – při zadávání práce, udělování pokynů a předávání instrukcí je potřeba nejen vysvětlit, jak se daná činnost dělá, ale také proč. Tedy jaký má daná činnost smysl. Protože vykonávat úkoly, ve kterých zaměstnanci nevidí žádný smysl, bývá obvykle velmi nepříjemné a demotivující.

Při stanovování cílů se v mozku vytváří velmi živá představa odhadu budoucí spokojenosti po splnění daného cíle. Stanovený cíl funguje jako velký motivátor. Při stanoveném cíli a představě můžeme pracovat velmi intenzivně, ale zároveň vzniká pocit, že člověku něco chybí. Díky tomuto pocitu člověk při plnění cíle nezažívá výhody spojené s vyplavováním dopaminu jako je zvýšená spokojenost, kreativita a schopnost se efektivně učit. Po dosažení cíle se dostaví jednorázová dávka dopaminu a člověk si na dosažený cíl velmi rychle zvykne a pozitivní emoce se rychle vyplaví. Tyto informace lze například aplikovat při zvedání mzdy zaměstnancům. [9]

Vnější motivace

Vnější motivace se týká opatření, která podnikáme, abychom lidi motivovali. Jsou to pozitivní stimuly – odměny a negativní stimuly – tresty. Příklady odměn jsou: zvýšení mzdy, udělení pochvaly nebo povýšení. Tresty jsou například disciplinární řízení, odebrání nenárokové složky mzdy či vyjádření kritiky. Vnější motivátory mohou mít bezprostřední a výrazný účinek, ale nemusejí nutně působit dlouhodobě oproti vnitřní motivaci, která bude mít pravděpodobně hlubší a dlouhodobější účinek. [4]

Vnější motivace má však několik zásadních úskalí. Kromě toho, že je většinou krátkodobá také ubírá na spokojenosti. Jelikož člověk nedělá věci, které dělat chce, nevyplavuje se mu v mozku tolik dopaminu. Tato látka kromě naší spokojenosti také výrazně ovlivňuje naši paměť, kreativitu a schopnost se učit. Dalším úskalím je, že nespokojenost a negativní emoce, které vnější motivace vytvářejí, je sociálně nakažlivá. Lidé tuto nespokojenost přenášejí i na své okolí. Vnější motivace není vhodná pro činnosti vyžadující přemýšlení a kreativitu například v řešení problémů a také v náročných činnostech. Vnější motivace se může obrátit, a dokonce znechucovat danou činnost a podporovat prokrastinaci. [9]

Maslowova hierarchie potřeb

S motivací souvisí pyramida, kterou sestavil Abraham Maslow, známá také jako Maslowova hierarchie potřeb. Jedná se o teorii z oblasti psychologie a sociologie, která popisuje, jaké potřeby jsou nejdůležitější pro lidský život a jak se tyto potřeby mezi sebou propojují. Maslowova pyramida se skládá ze pěti vrstev, přičemž každá vrstva zastupuje určitou kategorii potřeb.

První vrstva Maslowovy pyramidy jsou fyziologické potřeby, jde o vůbec ty nejzákladnější potřeby díky jejichž uspokojování je člověk naživu. Spadá sem jezení, dýchání, pohyb, spánek, rozmnožování, vyměšování nebo například potřeba smyslové stimulace a odstranění bolesti. Tyto potřeby musí být zajištěny předtím, než mohou být uspokojeny potřeby z dalších vrstev. Pokud tomu tak není, tělo si velmi rychle jejich uspokojení vyžádá.

Druhá vrstva Maslowovy pyramidy jsou bezpečnostní potřeby. To zahrnuje potřebu ochrany před nebezpečím, zajištění stability, spolehlivosti a jistoty. V této kategorii je zahrnuta například potřeba bezpečného přístřeší, zdravotní péče, práce nebo uzavření pojistky.

Třetí vrstva Maslowovy pyramidy jsou společenské potřeby. Tato kategorie zahrnuje potřebu přijetí, lásky a přátelství. Silná je také touha po intimitě a udržování vztahů. Lidé přirozeně touží po vztazích a přátelství a hledají společnost ostatních lidí. Tento třetí díl pyramidy chrání člověka před samotou, depresí a úzkostmi.

Čtvrtá vrstva Maslowovy pyramidy jsou potřeby uznání a sebeúcty. Tato kategorie zahrnuje potřebu být respektován a uznáván ostatními lidmi, mít pocit, že jsme důležití, máme hodnotu, ale také uznání a respekt od sebe samotného. Toto může být celoživotní proces, zdaleka ne každému se tuto potřebu podaří v životě naplnit. Příkladem v této vrstvě může být touha po úspěchu, slávě nebo kariéře.

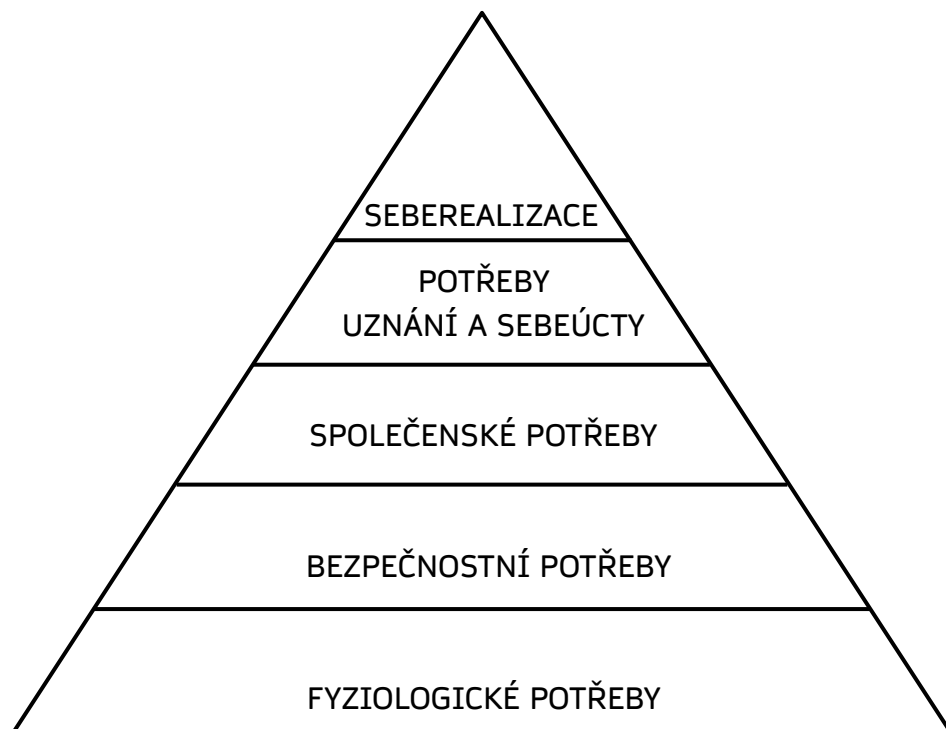
Poslední vrstva Maslowovy pyramidy jsou potřeby seberealizace. Tím jsou myšleny potřeby jako najít vlastní smysl života, plnit si své potenciály a touha po vědění. Maslow definuje seberealizované osoby jako tvořivé, spontánní, bez předsudků, etické a nezávislé na vnějších autoritách. Lidé, kteří jsou schopni uspokojit tuto potřebu, jsou obvykle spokojenější a šťastnější. [10]

Je důležité si uvědomit, že Maslowova pyramida není pevně daná hierarchie, protože každý člověk má jedinečné potřeby a ty mohou být velmi rozmanité. Nicméně může poskytnout

užitečný návod pro porozumění tomu, jaké potřeby jsou pro člověka důležité a na jaké se zaměřit a uspokojit první a které až později.

Pětici potřeb pyramidy rozdělil Maslow ještě na dvě skupiny – na potřeby nedostatkové a potřeby růstové. Do nedostatkových náleží 1. až 4. skupina potřeb, které by se daly shrnout jako nezbytné pro udržení fyzické a psychické pohody. Na druhé straně jsou růstové potřeby, zahrnující pátou skupinu potřeb – seberealizace, tedy rozvoj potenciálu, touha po vědění, duchovnu a estetice. Tyto potřeby jsou nazývány růstové, protože nám umožňují překonat sami sebe a posunout se dál.

Nicméně, způsob, jakým se s potřebami vypořádáváme, je silně ovlivněn kulturou, ve které žijeme. Některé potřeby mohou být v některých kulturách upřednostňovány na úkor jiných. Například v konzumní společnosti se může stát, že jsou preferovány materiální věci na úkor duchovních a estetických hodnot. [11]



Obrázek 1 - Maslowova pyramida potřeb

Zdroj: vlastní zpracování

2. 2. Prokrastinace a izolace

Zde budou vysvětleny tyto pojmy spolu s důvody jejich vzniku.

Prokrastinace

Pojem prokrastinace pochází z latinského PRO-CRASTINUS, v překladu „patřící zítřku“.

Definicí prokrastinace je chorobné odkládání úkolů a povinností. Je to děláním nepodstatných věcí namísto věcí důležitých. Když prokrastinujeme, nedokážeme se přemluvit k plnění úkolů, které bychom chtěli nebo měli dělat. Při déle trvající prokrastinaci se dostaví výčitky, lítost a také frustrace. Dostavuje se pocit bezmoci vedoucí k tomu, že opět nic neděláme. Prokrastinace však není pouhá lenost. Líný člověk nechce dělat nic a je s tím, že se mu nic nechce spokojen. Prokrastinující člověk by naopak rád něco dělal, ale nedokáže se k tomu přemluvit, neustále to odkládá. Rád by něco dokázal. Prokrastinaci nelze zaměňovat ani za odpočinek. Rozdíl je zde v tom, co se děje s naší energií. Při odpočívání získáváme novou energii. Při prokrastinaci ji naopak ztrácíme. Čím méně energie máme, tím větší je šance, že naše úkoly znova odložíme a opět nic neuděláme. Prokrastinací se dá nazvat i odkládání úkolů na poslední možný týden, den nebo dokonce i hodinu. Takovéto chování je neefektivní a je spíše spouštěčem stresu a výčitek. I římský filozof Seneca varoval před prokrastinací: „Zatímco ztrácíme svůj čas váháním a odkládáním, život utíká.“ Tento citát vyjadřuje hlavní důvod, proč je dobré se naučit s prokrastinací bojovat. Prokrastinace brání v žití života naplno a využívání maximálního potenciálu. [10]

Izolace

Pracující na home office mohou setkat s dalším problémem, a tím je izolace. Je to nepohodlný subjektivní stav vznikající v důsledku nedostatečného zapojení do sociálních vztahů. Rozlišujeme formu emoční a sociální. Emoční izolace vzniká v důsledku absence blízkého vztahu založeného na vzájemném porozumění. Jedná se o subjektivní prožitek, který se vyskytuje během celého života. Problémem se stává, pokud je chronický. Sociální izolace souvisí s osamocněním a samotou a je způsobena nepřítomností vztahů, a to zejména vztahů s přáteli a známými.

Izolace a z ní vznikající pocit osamělosti je rizikovým faktorem pro vznik somatických a duševních poruch. Vede nejen k vyšší nemocnosti, ale také k vyšší úmrtnosti. Dále zvyšuje riziko vysokého krevního tlaku a kardiovaskulárních onemocnění a zhoršuje funkci imunitního systému. [12]

Americká studie publikovaná v roce 2018 ve vědeckém časopise American Journal of Epidemiology, kterou vedl profesor Cassandra Alcaraz se zabývala sociální izolací a úmrtností mužů a žen, jak černošských, tak bělošských. Analyzovala data více než 580 000 dospělých a zjistila, že sociální izolace zvyšuje riziko předčasného úmrtí pro obě rasy. Mezi černošskými účastníky sociální izolace se zdvojnásobilo riziko předčasné smrti, u bělošských účastníků zvýšila izolace riziko předčasné smrti o 60 až 84 procent. Tato čísla jsou alarmující a nutí nás brát izolaci vážně a snažit se jí předcházet. [13]

3. Faktory ovlivňující homeoffice a jejich problémové oblasti

Tato kapitola podrobněji rozebírá jednotlivé problémy, které mohou nastat při práci z domova.

3. 1. Analýza motivace

Následující problémové oblasti se pojí s pojmem motivace.

Ztráta motivace a úzkosti

Může se stát, že pracující na homeoffice začne ztrácet motivaci. Práce ho přestává bavit, stává se nepříjemnou a vytrácí se smysl a přínos dané činnosti. Nabude pocitu, že ve své práci nic neovlivní a nevidí své zlepšení. Každý z nás při libovolné činnosti vnímá, zda se mu daří nebo ne. Pokud děláme pokroky a zlepšujeme se, začneme okamžitě pociťovat uspokojení. Naopak pokud se nám nedaří, tak můžeme tuto aktivitu i vzdát. A toto platí jak na pracovišti, tak i v osobním životě. Máme v sobě zabudovaný mechanismus, který nám přináší uspokojení, pokud se posunujeme dopředu ve věcech, kterých dosahujeme

Toto může vést ke zhoršení pracovních výsledků a dále až k zanedbávání práce. Mimo tyto výkonnostní problémy může ztráta motivace a chuti do práce vést až k psychickým problémům. Pocitům úzkosti, strachu jít ven z domova, strachu potkávat se s lidmi a zanedbávání se starání o sebe a své zdraví. [14]

Potíže s udržení morálky

V rodinném prostředí je přirozeně velmi obtížné dosáhnout úplného a nerušeného pracovního vytížení, což často nutí lidi k tomu, aby vykonávali více úkolů ve zcela odlišných oblastech. Záleží také samozřejmě na našich osobních schopnostech. Důležité jsou schopnosti soustředit pozornost a mít vnitřní řád s pravidly, který nás udržují v pracovní morálce. Hraje zde roli také síla vůle a osobní vlastnosti, být soustředěný, dodržovat pravidla, být zodpovědný a odolný vůči jevům, které člověka „lákají“ od práce.

Home office sám klade poměrně vysoké požadavky na osobní a odbornou vyspělost či vyzrálost. A to jak v dovednostech v oblasti sebeřízení, řízení času, organizace práce tak v dovednostech při používání online nástrojů. Do zátěže se dostáváme i díky tomu, že máme přirozenou potřebu po komunikaci a interakci. To platí nejen na osobní a neformální úrovni, ale také v souvislosti s prací. Důležitá je potřeba správné výměny myšlenek, jasného záměru a poskytování zpětné vazby. To jsou některé z klíčových oblastí, které velmi často trpí dlouhodobým odloučením od samotného pracoviště, kolegů a nadřízených, což může zanechat následky. Dopad se samozřejmě může projevit i v interakcích a vztazích s týmy a s organizací.

Stresy související s obecnou nejistotou, situací doma a s dětmi a dalšími faktory jsou samozřejmě také relevantní. Samozřejmě se jedná o spojené nádoby, které mají významný dopad na naše celkové fungování. Musíme se s tím umět vyrovnat, uvolnit napětí a pokusit se situaci zvládnout. To není vždy snadné a někdy se zdá, že to může být nad naše možnosti a schopnosti. V této souvislosti je důležité nezapomínat, že jednou z klíčových rolí manažera je převzít odpovědnost za své podřízené. A to jak z hlediska řízení a organizace jejich práce, tak z hlediska jejich podpory a rozvoje. To se však, mírně řečeno, ztrácí spolu s komunikačními schopnostmi, které se omezují na telefonáty, videohovory, e-maily a ostatní internetovou komunikaci. Tyto podmínky jsou jako stvořené pro vznik nedorozumění, špatnému pochopení cíle, a především narušení kooperace mezi jednotlivými členy týmu. Ztrácí se nám vzájemné vazby a určitá sounáležitost. Úkolem vedoucího je toto odhalit a uvědomit si to. Je důležité zavést opatření, která mohou tyto jevy omezit a zároveň snížit zátěž pro home office. [15]

Sebekázeň

Právě nedostatečná sebekázeň je u práce z domova často kamenem úrazu. V pohodlí domova je často problém usednout k práci a plně se jí věnovat – je zde mnoho lákadel, která člověka odvádějí od práce a soustředění. V kanceláři si většina lidí nedovolí zabývat se soukromou komunikací na sociálních sítích, plánovat rekonstrukci domu, hledat zajímavá místa k cestování nebo vhodné dárky. Samozřejmě také není možnost uvařit si chutné jídlo nebo sledovat zajímavé pořady. Práce z domova vyžaduje vyšší míru disciplíny, proto se nehodí pro lidi, kteří mají problém se zvládnutím prokrastinace. Individuální schopnosti zaměstnance jsou tak pro práci z domova rozhodující. Pro mnoho lidí je opravdu obtížné soustředit se na práci doma a pracovat na stejné úrovni jako v kanceláři. Někteří lidé nedokážou ignorovat mnoho rušivých elementů v domácnosti, jako je televize, kterou nelze nezapnout, nevyžehlené prádlo, rozbitý kohoutek nebo děti, které si chtějí hrát anebo mají spoustu neodkladných otázek. Pro lidi s vysokou potřebou dohledu je nutností získávat neustále zpětnou vazbu a také být pod neustálou kontrolou. Pro někoho se tak možnost pracovat z domova stává stresující a nemůže doma dobře plnit své povinnosti nebo potřebuje na plnění svých povinností neúměrně mnoho času. Velmi zjednodušeně řečeno, většina lidí nemá nad svou prací určitou kontrolu. Na druhou stranu i ti, kteří plní své povinnosti výhradně v práci, někdy zažívají výkyvy v motivaci a kolísání stability svého výkonu. To vše je záležitost sebeřízení, orientace na cíl a motivace, kterou je velmi obtížné ovlivnit zvenčí. [16]

Smazávání hranice mezi soukromím a prací

Další velkou komplikací, se kterou se musejí pracující na home office vypořádat je oddělení dvou sfér, a to pracovní a soukromé sféry, jež jsou v moderním životě většinou dva rozdílné protipóly. Pracovní život na určeném místě a v určené době oproti osobnímu životu mimo určité pracovní místo a určený čas. Dříve se práce odehrávala v domě nebo v jeho blízkém okolí. Například na poli nebo na statku za domem. Poté nastalo pro většinu populace rozdělení. Příchodem průmyslové revoluce došlo k oddělení „práce“ a „životu“. Tímto se stal z obydlí jakýsi prostor, kde se nepracuje, ale žije. Situace lidí pracujících z domu je kvůli tomu, že pracují v místě, které bylo poslední dobou určeno k „žití“ života, a ne k vykonávání práce, složitá. Oddělení práce a života hraje důležité psychologické funkce v životě lidí. Je zde i fyzická rovina spojená s opuštěním domova. Chybí zde cesta do práce, která může být psychickým nastavením mysli na práci. Dále cesta do práce může být jakýmsi opuštěním chaosu, který se nachází doma a přesunutí se do prostoru, který má řád a pravidla a je uzpůsobený k soustředění. Směsování obou prostorů a sfér nastává v případě, že se pracující zabývá jednou oblastí, přičemž se fyzicky nachází v té opačné. Toto může vést ke stresu a konfliktu rolí. Dalším rizikem, které plyne ze smazávání hranice mezi prací a životem, je workoholismus. [17]

„Workoholismus je chorobná závislost na práci, název je odvozen z anglického slova work („práce“). Workoholici neumějí odpočívat, obětují své pohodlí, dochází u nich k rozpadu vztahů s rodinou, přáteli, ztrácí své zdraví a psychicky i fyzicky strádají. Většinou se jedná o osoby s vyšším vzděláním ve vyšších funkcích a častěji muže než ženy. Více ohrožená povolání jsou učitelé, policisté, letečtí dispečeri, lékaři, burzovní makléři, novináři, číšníci, tedy zejména ti, kteří přicházejí do intenzivního styku s lidmi a kteří mají značnou zodpovědnost.“ [18]

Workoholismus hrozí hlavně těm pracujícím, kteří jsou silně orientovaní na budování své kariéry. Smazávání hranice mezi prací a životem může docházet k nadměrné práci, potížím s rozplánováním si práce a také s nikdy nekončící prací. Chybí zde fyzická cesta domů a příchod domů z práce se kterým se pojí pocit radosti a zadostiučinění z vykonané práce. Tyto pocity se hůře dostávají, když pracovní den končí uděláním pár kroků z pracovny do obývacího pokoje a ještě hůře, když je pracovna zároveň obývacím pokojem, popřípadě i kuchyní. Pro workoholiky tato „blízkost“ práce může umožňovat neustálé vracení se k práci. Pokud by do práce trvalo dojet například půl hodiny, tak se tam spíše po večeri nevydají. Nýbrž absolvovat cestu do pracovny vzdálené jen pár kroků už nemusí být vůbec problém pro silné workoholiky.

3. 2. Analýza prokrastinace

V této podkapitole jsou rozebrány konkrétní problémové oblasti spojené s prokrastinací.

Odkládání práce

Přestože home office dnes patří k nejžádanějším výhodám, práce z domova není vhodná pro každého. Pro některé lidi je jednoduše obtížnější soustředit se na práci v domácím prostředí. Doma je mnohem více rozptylujících faktorů než v kanceláři. Domácí práce, hlídání dětí partner, který také pracuje z domova. To velmi ztěžuje soustředění na práci. Práce z domova navíc svádí k prokrastinaci a má také tendenci se protahovat. Lidé si například rádi přispí a zdůvodní si to tím, že nemusejí strávit ranní drahocenný čas jízdou do práce a stáním v koloně. Jiní udělají domácí úkoly s dětmi, dočtou rozečtenou knihu, která je zrovna napínavá anebo se podívají na svůj oblíbený televizní seriál, protože je velmi zajímavá, jaký bude jeho dalším děj. Tyto činnosti jim přinášejí okamžitý přísun pocitu uspokojení a pohodlí. Jsou jednoduché, nejtěžší na nich je vybrat si jaký seriál zapnou první. Přitom se pracovní úkoly hromadí a lidé nestíhají. Přichází pocit, že dnes už je vše ztraceno a že zítra je také den. S tímto přístupem se ale pracující z domu dostávají do většího a většího stresu. Začínají dělat chyby i v jednoduchých úkolech a produktivita rychle klesá. [19]

Rozhodovací paralýza

Dnešní doba silně nahrává prokrastinaci. Možnosti a potenciál, které nám moderní svět nabízí, jsou ohromující. Jejich šíří si můžeme představit jako rozevřené nůžky. Čím více možností nám doba přináší, tím více se nůžky imaginárního potenciálu rozevírají. Jejich šíře je aktuálně nejširší v dějinách lidstva.

S přibývajícimi příležitostmi se zvyšuje počet možností a s nimi přicházejí i nečekané problémy. Čím více je možností, tím těžší je rozhodnout se. Nastává takzvaná "rozhodovací paralýza". Zvažování všech možností nás stojí tolik energie, že se nakonec často nerozhodneme pro žádnou z mnoha možností. Odkládáme rozhodnutí, a tím pádem i navazující činnosti. Prokrastinujeme. Čím složitější je porovnání možností, tím je pravděpodobnější, že rozhodnutí odložíme. A pokud máme na výběr z více možností, je ještě pravděpodobnější, že když už si některou z nich vybereme, budeme své volby litovat. Začneme si například představovat, jaké by to bylo a co by se stalo, kdybychom se rozhodli jinak. Snadněji pak vidíme nedostatky v tom, co jsme si vybrali. [9]

Tato rozhodovací paralýza může být při práci z domova ještě silnější v porovnání s prací v kolektivu v kanceláři. Rozhodnutí je možné snáze odložit. Na email není nutné odepsat ihned a komplikace s technikou či internetem mohou být snadná výmluva.

Okamžik odložení je příjemný. Často se ale velice brzy přijdou racionální myšlenky s celým seznamem negativních důsledků, které odklad rozhodnutí bude mít. A přidají se i výčitky svědomí. [20]

Pozornost

Už od pravěku je pro nás k zajištění bezpečí, sounáležitosti a začlenění do skupiny zásadní porovnávat se s okolím, lidmi a jejich chováním ve skupině. Sociální sítě tuto potřebu dramaticky zvýšila a vytvořila nezdravou touhu. Tou touhou je potřeba být neustále k dispozici, co nejvíce se přizpůsobit určité skupině lidí: našim přátelům na sociálních sítích, reklamě, vlastním touhám – to vše na nás útočí ze všech stran.

Mnoho lidí tvrdí, že sociální média používají, aby se spojili s ostatními, aby si odpočinuli nebo sledovali životy ostatních. Jednoduše aby měli přehled o tom, co se děje. Bohužel nevědí, že za těmito sítěmi se skrývá neustálý proces porovnávání, který činí lidi citlivějšími a vnímavějšími a který může být velmi destruktivní, pokud jde o uvědomění si vlastní hodnoty, sebeúcty a sociální integrace.

Tento proces působí na každého člověka jinak a závisí především na jeho zájmech, chování, výchově a citovém nastavení. Lidé, kteří jsou spokojeni a mají realistický pohled na svou osobnost a budoucnost, nemají tendenci ke srovnávání. Naproti tomu lidé, kteří jsou smutní, úzkostní nebo frustrovaní ze své budoucnosti, stráví porovnáváním spoustu času a postupně je to sžírání.

Sociální média poskytují obsah, který uživatele nutí trávit na internetu více času, než plánovali, a častěji se na něj vracet. Proč? Sociální média zpeněžují náš čas, kliknutí, nákupy a především sběrem dat. Jak? Sociální média poskytují informace, které chceme číst, a poukazují na fotografie, které v nás vyvolávají touhu, smích a závist. Poté nás vybízejí ke sdílení dat a obrázků z našeho osobního života, čímž vytvářejí cykly, v nichž si představujeme novou realitu. Mnoho uživatelů cítí potřebu filtrovat a vylepšovat své příspěvky, protahovat si vrásky a opravovat chyby, aby zdůraznili své pravé já a naplnili své touhy. Lidé získávají pocit dokonalosti a následně trpí, když vidí realitu. [21]

Sociální sítě mohou velmi lehce sebrat spoustu pozornosti, času a energie použitelné k práci a také k děláni složitějších rozhodnutí. Uživatel na nich tráví více a více času. Času, ve kterém by měl pracovat. A večer až už je unavený si vzpomene, že vlastně práce za den moc nevykonal. A dostává se do nekončícího problému. Odkládá práci, úkoly a rozhodnutí a poté může mít psychické problémy z toho, že je na něj náraz moc práce a pracovních úkolů.

Nedostatečné technické vybavení

Dalším problémem může být nedostatečná vybavenost technologiemi, což může vést k řadě problémů při on-line schůzkách.

Jedním z největších problémů s nedostatečným technickým vybavením je pomalé internetové připojení. Rychlost internetového připojení je klíčová pro práci na dálku, zejména pro využívání online nástrojů a aplikací. Pomalé připojení může způsobit zpoždění v audio a video hovorech a tím zhoršit produktivitu práce.

Dalším problémem jsou zastaralé nebo nevyhovující počítače. Například pokud pracujete s grafickými programy nebo aplikacemi vyžadujícími vysoký výkon, pomalý nebo zastaralý počítač může omezovat vaši schopnost pracovat efektivně a může také svádět k neefektivnímu multitaskingu. Problémy s nedostatečným technickým vybavením také mohou zahrnovat nízké rozlišení obrazovky, špatnou kvalitu zvuku a nevhodné ergonomické podmínky.

Důležité je také vybavení pro videokonference a virtuální schůzky. Při práci z domova se stalo běžným komunikovat se svými kolegy pomocí aplikací pro videokonference, jako je Zoom nebo Microsoft Teams. Avšak pokud pracovník nemá k dispozici kvalitní webovou kameru a mikrofon, může to vést k problémům s komunikací. Špatná kvalita videa a zvuku může vést k nedorozuměním.

Kromě technických problémů může být také obtížné udržovat soukromí a bezpečnost dat. Je důležité zajistit bezpečnost vašich dat a přístrojů, aby nebyly vystaveny riziku útoků hackerů nebo jiných bezpečnostních hrozeb.

3. 3. Analýza izolace

Zde jsou rozebrány konkrétní problémy spojené s izolací při práci z domova.

Izolace a psychické problémy

Kolegové se v práci obvykle setkávají nejen v kanceláři nebo zasedací místnosti, ale také na chodbě nebo v kuchyňce, společně obědvají a vyměňují si názory na to, jak proběhl víkend,

jaké mají plány na večer, jak se daří jejich partnerovi a dětem a podobně. Když tato přirozená mezilidská komunikace při práci z domova vypadne, tak chybí, a to i introvertům.

Lidské bytosti jsou společenší tvorové a práce z domova je vyjímá z tradiční intenzivní interakce s kolegy. Být v izolaci po delší dobu není obvykle zdravé. Kromě rizika pro duševní pohodu může izolace zaměstnanců také rychle vést k narušení vztahů v pracovních týmech. Výsledek může dále vést ke špatnému celkovému výkonu ve specifických oblastech, což má za následek nespravedlivé obviňování některých jednotlivců.

Osamělost a izolace jsou největším hlášeným problémem mezi pracujícími na home office. A dopady mohou jít dál než postihnout pouze jednotlivce. Některé příznaky izolace zahrnují zvýšenou hladinu stresu a problémy s děláním rozhodnutí, jež jsou v práci důležitá. Být izolovaný bohužel také znamená, že tyto příznaky je pro zaměstnavatele obtížné odhalit. [22]

Jestliže se pracující na home office cítí součástí svých týmů a zapojeni do projektů, mohou patřit mezi nejproduktivnější a nejšťastnější zaměstnance. Ale pokud se začnou cítit izolovaní nebo vynechaní, může se to rychle změnit. Bohužel, pro ostatní kolegy z týmu, ale i pro manažera je někdy těžké poznat, kdy se pracovník na home office cítí izolován. Obvyklé podněty, které jsou zachytitelné pozorováním nebo rozhovorem se členy týmu nejsou k dispozici kvůli práci z domu.

V zaměstnání je člověk snadno schopen rozeznat znamení a pomoci strádajícímu kolegovi, než se izoluje a odpojí. Přestože existují určité proaktivní kroky, které lze podniknout, abychom zabránili vzdálené izolaci zaměstnanců, je třeba dávat pozor také na zjevné i jemné náznaky, že vzdálení zaměstnanci mají potíže.

Osamělost

Izolace a osamělost jsou dva odlišné a samostatné pojmy. Nejjednodušší způsob, jak si představit rozdíl je, že osamělost je emocionální, zatímco izolace je fyzická. Přestože práce na dálku vypadá jako recept na osamělost, lidé, kteří pracují v kanceláři, se také mohou cítit osamělí. Kdykoli se některý zaměstnanec na home office bude cítit odpojen od své práce, pravděpodobně se bude cítit méně zaujatý svou prací. Tím se jeho výkon sníží, což znamená, že utrpí konečný výsledek práce. [23]

Osamělost může vést až k úzkostem nebo dokonce i k depresím. Ty se projevují poklesem nálady a ztrátou radosti ze života. Deprese může zahrnovat pocity beznaděje, skleslosti,

nedostatku energie a poruchy spánku. Ty se projevují v různé míře – někteří lidé například ani nemohou vstát z postele. Úzkost často způsobuje záchvaty paniky a pocity strachu. Když se člověk cítí špatně, má deprese nebo úzkosti, ale i přesto je v práci, míra jeho produktivity se rapidně snižuje.

Nelze očekávat, že lidé jsou 100 procent pracovního času produktivní. I zcela zdraví lidé bez psychických problémů mohou být v práci neproduktivní. U těchto zdravých lidí je to průměrně 20 procent pracovního času. Když tedy známe tuto průměrnou hranici a porovnáme ji s pracujícími s psychickými problémy, zjistíme obrovský rozdíl. U lidí se středně těžkou nebo těžkou depresí je to 31 procent pracovní doby, kdy je pracující neproduktivní.

Jeden problém je psychické zdraví pracujících na home office a druhým jsou peníze o které přicházejí firmy, když těmto silně neproduktivním zaměstnancům vyplácejí mzdu. Jedná se o ušlé mzdové náklady, to znamená peníze, které byly vyplaceny na mzdu, ale pracující za ni nevykonali práci. Za rok 2020 to bylo v České republice v řádu desítek miliard korun. Celková ztráta pro firmu je ale daleko vyšší. Jsou to například náklady na špatné rozhodnutí nebo náklady spojené se špatnou atmosférou na pracovišti a v kolektivu, které jsou nevyčíslitelné. Když někdo musí odejít ze zaměstnání, aby léčil své psychické problémy, odchází s ním z firmy sociální kapitál. [24]

Přehnaná on-line komunikace

On-line schůzky jsou v dnešní době stále běžnější a mnoho firem je považuje za nezbytné pro správné fungování týmu. Nicméně, mnoho on-line schůzek může být zbytečných a časově náročných. Podíváme se na důvody, proč jsou některé on-line schůzky zbytečné a jak je lze minimalizovat.

Nevyjasněné cíle schůzky

Jedním z nejčastějších důvodů zbytečných on-line schůzek je nejasné stanovení cílů a agendy schůzky. Bez jasného plánu je často obtížné udržet diskusi na téma a může to vést k rozptýlenosti a plýtvání časem. Před každou schůzkou by měly být všem účastníkům jasné cíle a agenda schůzky. Zaslání seznamu témat a cílů schůzky předem umožní připravit se a zajistí efektivnější a cílenější diskusi.

Příliš mnoho schůzek

Dalším důvodem zbytečných on-line schůzek je příliš mnoho schůzek. Pokud máte každý den několik schůzek, je těžké udržet produktivitu a věnovat se svým pracovním úkolům. Je důležité,

aby každá schůzka měla jasně stanovený cíl a aby byla schůzka pouze s nezbytnými účastníky. Někdy se stane, že na schůzku jsou pozváni účastníci, kterých se řešený problém týká pouze okrajově a stačilo by jim znát jen výstup ze schůzky. Pokud je to možné, měly by se schůzky sloučit a snížit jejich počet.

Špatně plánovaný čas

Často se stává, že čas schůzky není dobře naplánován. Někdy jsou schůzky stanoveny na příliš krátkou dobu a na diskusi není dostatek času. Jiné schůzky jsou naopak příliš dlouhé a mohou být unavující pro účastníky. Je důležité stanovit vhodný čas pro schůzky a být ohleduplný k času účastníků. Také reagovat podle potřeby účastníků, například přidat čas na dotazy. Pokud se jedná o delší schůzky, je dobré rozdělit je na menší části s přestávkami.

3. 4. Studie

Na závěr chce autor této bakalářské práce zmínit velmi pozoruhodné výsledky studie publikované v roce 2021 z Dánské technické univerzity katedry managementu. Ta zjišťovala klíčové výhody a nevýhody práce z domova při začátku pandemie COVID-19. Studie proběhla na začátku pandemie COVID-19, přesněji od 11. března do 8. května 2020. Zúčastnilo se jí 5 748 respondentů z 29 zemí Evropy. Zajímavé zjištění studie je, že respondenti i v počátku pandemie hodnotili práci z domova jako pozitivní. Jako negativní byly určeny tyto oblasti: chybějící kolegové, chybějící vycházení domova a špatné fyzické pracovní podmínky při home office. [25]

4. Dotazníkové šetření

Cílem této části bakalářské práce je zjistit, jak zvládají či nezvládají home office vybraní lidé, jaké jsou jejich nejčastější problémy, co jim dělá největší potíže a zda jim home office vyhovuje.

Toto dotazníkové šetření proběhlo dvěma způsoby. Potřebná data jsem získal jednak anketou v rámci on-line průzkumu na internetu, kterou jsem získal data od lidí různého věku a povolání, kteří pracují v režimu home office. Dále pak pomocí rozhovorů s otevřenými otázkami, díky kterým můžeme hlouběji porozumět, jaký je pro respondenty home office, jaká vnímají jeho rizika a jaké má pro ně výhody. Na základě informací z ankety, kterou jsem oslovil poměrně početný vzorek respondentů a dotazníku, kde jsem rozebíral jednotlivé aspekty podrobněji, mohu poté cíleně doporučit pracujícím, jak zvládat home office, jak být více efektivní, jak porazit prokrastinaci a udržet si dlouhodobě zdravé pracovní tempo.

4. 1. Metodika ankety

Jako první bylo provedeno zkoumání pomocí ankety, díky kterému můžeme zjistit, jak moc se problémové oblasti práce z domova týkají většího vzorku lidí. Anketa proběhla formou elektronického dotazníku v Google Forms. Obsahovala 5 otázek. Respondenti vybírali jednotlivé možnosti či používali stupnici eventualit.

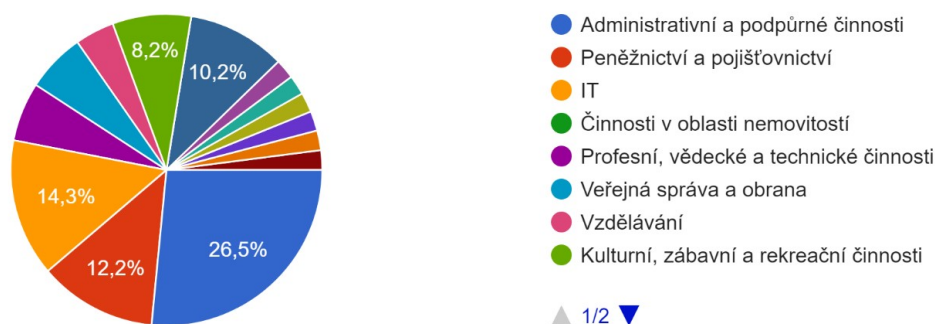
Z otázek na pracovní odvětví, věkové rozmezí a pohlaví lze respondenty roztřídit a zjistit případné rozdíly mezi různými skupinami. Dále anketa obsahuje otázku, jak často pracují respondenti z domova. Hlavní otázka zde zkoumá, se kterými problémy a nástrahami home office se respondenti setkali a jak moc je pociťovali. Z odpovědí na tuto klíčovou otázku ankety mohou potom reagovat v doporučeních na úspěšnou práci z domova.

4. 2. Výsledky anketního šetření

Anketního šetření se zúčastnilo celkem 49 osob, které u jednotlivých otázek vybraly vždy jednu z nabízených odpovědí. Výsledky pro lepší přehlednost uvádím ve sloupcovém nebo koláčovém grafu spolu s procentuálním zastoupením jednotlivých odpovědí.

V jakém odvětví pracujete?

49 odpovědí



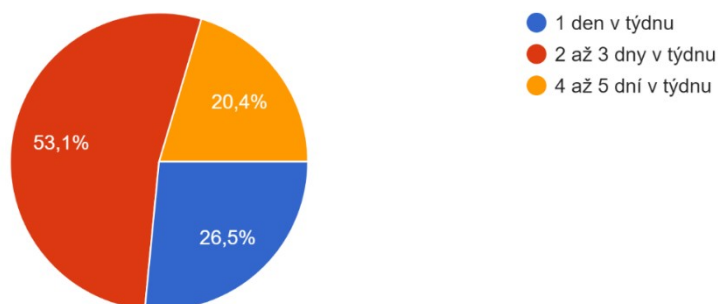
Obrázek 2 - Profese respondentů

Zdroj: vlastní zpracování

Největší část respondentů (26,5 %) pracuje v administrativních a podpůrných činnostech, dále v oblasti IT (14,3 %), v peněžnictví a pojišťovnictví (12,2 %), následuje veřejná správa a obrana (10,2 %), činnosti v oblasti nemovitostí jsou zastoupeny 8,2 %. Další odvětví národního hospodářství jsou zastoupena méně významně.

Jak často pracujete z domova?

49 odpovědí

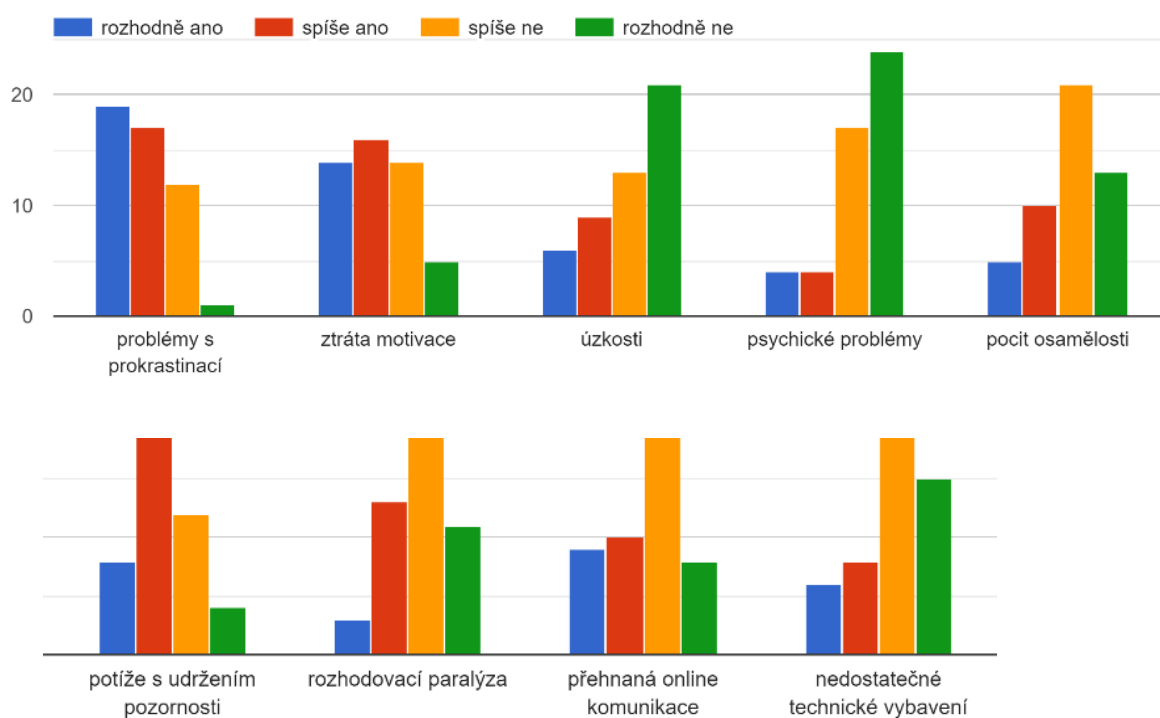


Obrázek 3 - Četnost práce z domova

Zdroj: vlastní zpracování

Více než polovina dotázaných pracuje z domova 2 až 3 dny v týdnu. O mnoho se neliší další možné odpovědi. 26,5 % respondentů je na home office 1 den v týdnu a téměř celý pracovní týden, tedy 4 až 5 dní v týdnu, takto pracuje 20,4 % dotázaných.

Setkal/a jste se s některým z následujících problémů?

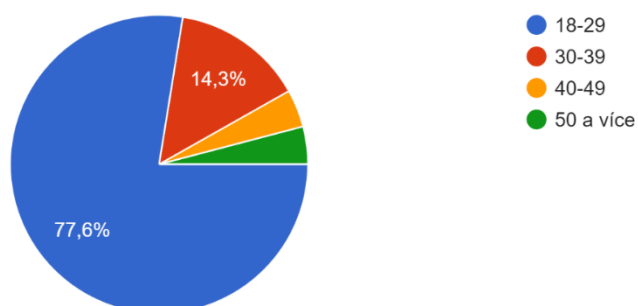


Obrázek 4 - Kvantita výskytu problémů

Zdroj: vlastní zpracování

V další otázce, kterou shrnuje sloupcový graf, jsou uvedeny jednotlivé problémy, které mohou nastat při práci na home office. V odpovědích je vystiženo, zda a v jaké míře pracující tyto problémy vnímají a pociťují.

Kolik je vám let?
49 odpovědí



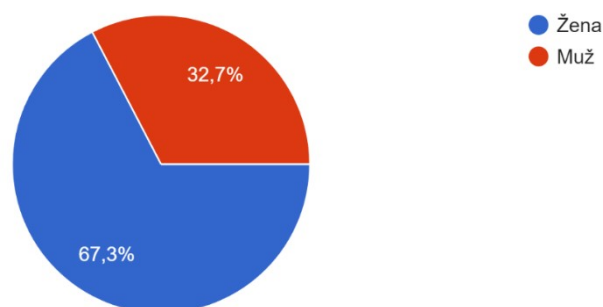
Obrázek 5 - Věk respondentů

Zdroj: vlastní zpracování

Na otázky k dané problematice odpovídali v naprosté většině (77,6 %) mladí lidé ve věkové skupině 18-29 let, následující věková skupina 30-39 let je zastoupena 14,3 %. Výskyt ostatních věkových skupin je nepatrný.

Jaké je vaše pohlaví?

49 odpovědí



Obrázek 6 - Pohlaví respondentů

Zdroj: vlastní zpracování

Ženy byly zastoupeny dvěma třetinami z celkového počtu odpovídajících (67,3 %), muži jednou třetinou (32,7 %).

4. 3. Shrnutí výsledků anketního šetření

Z výše uvedených odpovědí vyplývá, že práci na home office využívají nejvíce v administrativě, peněžnictví a pojišťovnictví, veřejné správě a v činnostech v oblasti nemovitostí. Tedy v takových odvětvích národního hospodářství, která tento způsob práce umožňují, kde nemusí docházet například k reálnému kontaktu se zákazníky. To odpovídá popisu v úvodních kapitolách mé bakalářské práce, kde vysvětluji, pro jaké profese je tento způsob práce vhodný a použitelný.

Nejčastější frekvence v rámci pracovního týdne je uvedena 2 až 3 dny v týdnu. Lépe se tak zvládají možná úskalí spojená s tímto typem práce, jako je izolace, pocit samoty a ztráta motivace. Překvapivě velká část respondentů uvádí pouze 1 den.

V otázce týkající se problémových oblastí práce na home office je definováno celkem devět faktorů, odpovědi na ně jsou vyjádřeny určitou mírou výskytu do čtyř možností.

Nejčastěji označili respondenti problémy s prokrastinací. Významná je také ztráta motivace, podstatně vnímají potíže s udržení pozornosti. Naopak v malé míře se vyskytují úzkosti a psychické problémy. Nepociťují také omezení vyplývající z nedostatečného technického vybavení svého domácího pracoviště.

Přes 90 % odpovědí bylo od mladých lidí, dvě třetiny z nich byly ve věkové skupině do 29 let. To zjevně odpovídá trendu, ke kterému došlo po jeho nuceném využití v době covidu a který se nyní stává již běžným.

Ankety se zúčastnilo více žen než mužů, tento fakt však nemusí odpovídat zastoupení jednotlivých pohlaví vykonávajících tento způsob práce.

4. 4. Metodika rozhovorů

Pro podrobnější a také adresnější zkoumání byla kromě ankety použita také metoda rozhovoru. Ta umožňuje hlubší ponoření do problematiky a lepší porozumění specifickým problémům, se kterými se vybraní pracující z domova potýkají. Respondenti mají díky rozhovoru mnohem větší prostor se vyjádřit. Nemají na výběr pouze z vybraných možností odpovědí, ale vyjadřují se vlastními slovy a ve větším rozsahu, a tím lépe popisují své problémy.

Rozhovory byly provedeny se sedmi předem vytipovanými lidmi, které osobně znám a kteří mají zkušenosti s prací z domova. Vybral jsem je tak, aby zde byli muži i ženy a zároveň lidé různých profesí i věku.

Rozhovory proběhly s následujícími lidmi:

- Eva 55 let – účetní
- Daniel 50 let – technik dokumentace sítí
- Petra 54 let – ekonom
- Michal 22 let – copywriter, programátor, občas AJ překlady
- Pavel 25 let – delivery admin (správce webu)
- Markéta 28 let – redaktorka
- Vojta 26 let – UX Designer

Pro tuto část výzkumu byl zvolen strukturovaný dotazník s otevřenými otázkami, v délce odpovědi nebyli nijak omezeni. Všichni respondenti odpovídali vlastními slovy a jejich odpovědi vyjadřují osobní názor každého na dané téma.

Byly položeny následující otázky:

1. Jak se jmenuješ a kolik je ti let? (jen křestní jméno)
2. Napiš, prosím, název tvé profese:
3. Pracuješ z domova pravidelně? Celý pracovní týden? Nebo jen v některých případech (popiš to prosím)?
4. Jak hodnotíš způsob práce z domova, jak sis na to zvykl/a?
5. Jak tento typ práce ovlivňuje tvoji rodinu? Respektují tvoji pracovní dobu? Máš na práci potřebný klid a soukromí?
6. Jaká pozitiva ti práce z domova přináší? V čem je to jiné, pokud některé dny chodíš pracovat do kanceláře?
7. V čem vidíš negativa této práce? Co je pro tebe těžké?
8. Jak zvládáš prokrastinaci? Máš stanovená nějaká svá pravidla?
9. Máš svůj pracovní den a jednotlivé pracovní úkoly naplánované a daří se ti je plnit včas nebo až na poslední chvíli?
10. Chybí ti osobní styk s kolegy? Cítíš se osamělý či izolovaný? Máš se s kým poradit o některých pracovních problémech?
11. Na jakých problémových oblastech bys chtěl zapracovat?

4. 5. Výsledky dotazníkového šetření

Zde se zaměřím na odpovědi, které jsem získal od sedmi zúčastněných osob. Demografické údaje dotazovaných osob, tedy jméno, věk a profese jsou uvedeny výše, proto je již v této části nezmiňuji.

Otázka č. 3

Respondentům byla položena otázka, zda pracují z domova pravidelně, celý pracovní týden nebo jen v některých případech.

Odpovědi byly velmi rozmanité, ovlivněné jednak různými profesemi a také organizací práce v jednotlivých firmách. Eva pracuje z domova celý pracovní týden a přibližně 4x za měsíc má pracovní cestu. Daniel uvedl: *„Pracujeme v naší firmě v určitém modu, který se střídá v rámci jednoho měsíce. Vždy jeden kolega (někdy více, podle potřeby) zůstává na pracovišti,*

ostatní pracují z domova.“ Michal a Markéta jsou na home office každý den, Petra 2 až 3 dny v týdnu, Vojta 3 až 4 dny. Zajímavá je odpověď Pavla, který každý čtvrtek jezdí do své firmy do Prahy, kde, jak komentuje: *„máme týmový den, jdeme společně na oběd a sedíme ve stejném místě v open-space.“*

Otázka č. 4

Na toto téma navazovala otázka čtvrtá, kde se ptám, jak dotazovaní hodnotí způsob práce z domova a jak si na něj zvykli.

Všichni dotazovaní se shodují, že si na tuto formu práce zvykli poměrně snadno a vyhovuje jim. Zajímavá je odpověď Evy, která uvádí: *„Když jsem začínala, stanovila jsem si, že v době od 6.30 – 14 hod budu „v práci“ na pevně a dále dle potřeby. Bylo pro mě důležité rozdělit „práci“ a „doma“, abych ani jednu oblast nešidila a potřebovala jsem zjistit, kolik času mi práce zabere.“* Specifická z hlediska pracovních vztahů s kolegy je situace Petry, která je kromě vedoucího jediným zaměstnancem firmy. Pokud nepracuje z domova, je v kanceláři, kde je sama. Markéta jako bonus uvádí, že si může práci přizpůsobit aktuálním potřebám a možnostem.

Otázka č. 5

V další otázce číslo 5 jsem se zaměřil na to, jak tento typ práce ovlivňuje jejich rodinu a zda respektují čas, který mají vyhrazený na práci.

Odpovědi Evy, Petry, Michala, Vojty a Pavla jsou téměř shodné. Rodina jejich práci respektuje, mají vyhrazený čas pro práci, rušení většinou nebývají, mají vlastní pracovnu, klid a soukromí. Markéta uvádí, že je někdy těžké najít si pro práci prostor a klid. Velmi zajímavé je hodnocení Daniela, který práci z domova velmi vysoce hodnotí pro rozvíjení společných vztahů. Uvádí doslova: *„Pro mě je výhodou, že doma před prací společně snídáme, pokud je někdo z rodiny doma v poledne, tak i obědváme. To je pro mě největší bonus, trávit takto čas s rodinou.“* Cení si také toho, že nemusí dojíždět, protože místo výkonu jeho práce není v místě bydliště.

Otázka č. 6

Zúčastnění byli tázáni na to, jaká shledávají pozitiva v práci na home office a v čem je to jiné, když pracují některé dny v kanceláři. Tato otázka číslo 6 přinesla zajímavé odpovědi.

Eva oceňuje to, že si může plánovat čas podle svých potřeb. Nemusí řešit propustky k lékaři a drobné nemoci a v případě, kdy děti nebo stárnoucí rodiče byli nemocní, mohla jim být

nablízku. V případě potřeby pak může pracovat až do večera. Vzhledem ke své profesi účetní má kdykoli k dispozici všechny podklady klientů a může tak operativně řešit co je potřeba. Neztrácí čas dojížděním a práce jí jde rychleji od ruky než v kolektivu. Daniel vidí jako bonus to, že nemusí dojíždět, má klid na práci a ničím se nerozptyluje. Vojta si také pochvaluje, že nemusí řešit dopravu. Petra spatřuje pozitivum v tom, že si může organizovat práci dle svého. Ráda si dopřeje pozdější vstávání s dlouhou snídaní a část práce raději udělá večer. Michal oceňuje úsporu času tím, že nemusí jezdit nebo chodit pěšky do práce. Často se mu stává, že práci má hotovou rychleji, než by byla normální pracovní doba, dostane zapláceno stejně a tento uspořené čas pak může využít podle svého. Pavel vnímá jako hlavní pozitivum to, že nemusí denně dojíždět do externí kanceláře. Jedna cesta mu zabere přes tři hodiny, což by při denním dojíždění nebylo myslitelné. Ohledně práce přímo v kanceláři doslova uvádí: *„V kanceláři je daleko více prostojů. Je to asi o tom, co člověku více vyhovuje. Jestli v práci strávím 8 hodin, přičemž hodinu věnuje povídáním si s kolegy, chozením na kafe, apod. nebo jestli práci stihne za 7 hodin doma.“* A velmi zajímavá a praktická je odpověď Markéty na tuto otázku: *„Mohu řešit více věcí zároveň (více prací, multitasking mi nedělá problém:)). Mohu pracovat i brzo ráno a večer. Nikdo mě nekontroluje, zda během práce nechodím moc na záchod, apod ... :) a taky často využiji prostor a dám během své práce prát prádlo.“*

Otázka č. 7

Otázka číslo 7 se naopak zaměřuje na to, jaká vidí respondenti negativa na tomto způsobu práce.

Pro Evu je obtížných více věcí. Především absence kolektivu a s tím související pohled jiného člověka na určitou problematiku a myslím i lidsky. Složitější pracovní záležitosti má možnost konzultovat s kolegy, ale drobné musí řešit sama. Pociťuje, že má problémy s vyjadřováním, protože nemá trénink v komunikaci s lidmi. Také Daniel vidí jako negativum obtížnost či nemožnost konzultace složitých případů se zkušenějšími kolegy, protože mail nebo videohovory mu příliš nevyhovují. Pro Petru je obtížné stanovit konec práce, zvláště, pokud se blíží termíny odevzdání a práci nemá hotovou. Michal uvádí, že po přerušení práce mu déle trvá, než se k práci zase dostane v plném soustředění. Zajímavá je odpověď Pavla, který doslova uvedl: *„Negativum vidím zejména ve velkém množství meetingů. Pracujeme v MS Teams. Při práci v kanceláři se člověk může zvednout a zajít o tři stoly dál a konkrétního člověka se zeptat. Při práci na home office si musím domluvit meeting, který zabere minimálně 20 minut, musím se na něj chystat, apod.“* Pro Markétu je někdy těžké najít si na práci čas

a prostor a oddaluje to zástupnými činnostmi, například úklidem na pracovním stole atd. Vojta doma vidí věci, které má naplánovány po práci, ale láká ho udělat je hned.

Otázka č. 8

V další 8. otázce byl účastníkům položen dotaz, jak zvládají prokrastinaci a jestli mají stanovená nějaká svá pravidla pro práci.

Eva má stanoveny, že v 6:30 začíná s prací a dodržuje to. Většinou končí ve 14 hodin, některé dny tolik práce nemá, tak končí i dříve. Ne však v době uzávěrek, to pracuje do pozdních večerních hodin. Daniel se snaží dodržovat stanovenou pracovní dobu, někdy si zařídí nějaké drobnosti k práci nepatřící, spíše však výjimečně. Petře déle trvá pustit se do práce, která je složitá nebo velkého objemu. Upřímně přiznává, že úkoly, které nedělá úplně ráda, odkládá na později a považuje to za přirozené. Inspirativní je odpověď Michala: *„Nejlepší řešení je podle mě mít každý den nějaké termíny. Kdybych měl termín jen jednou týdně, pravděpodobně bych začal den před odevzdáním. Když ne termíny, tak si aspoň udělat realistický TO-DO list a držet se ho. Další věc, která je pro mě důležitá – začít hned ráno. Když chci začít až po něčem zajímavějším, je to mnohem těžší.“* Pro Pavla je důležité skončit s prací nejpozději v 17 hodin. Uvádí také, že si občas udělá pauzu na odpočinek. Jeden čas si během hodinové obědové pauzy chodil na půl hodiny lehnout. Uvědomělá a zodpovědná je odpověď Markéty. Chce mít práci brzo hotovou, proto ji během práce trávit čas neefektivně neláká. Vojta nemá s prokrastinací větší problém než při práci v kanceláři. Pevně stanovená pravidla nemá, je toho názoru, že se obejde bez nich.

Otázka č. 9

Obsah otázky číslo 9 cílil na to, zda mají zúčastnění naplánovaný pracovní den a jednotlivé úkoly a jak se jim daří je plnit.

Eva si práci plánuje a chce ji mít brzy hotovou. Daniel si třídí práci podle důležitosti. Pokud se objeví něco nenadálého, plní úkoly operativně bez ohledu na předchozí plán. Upřednostňuje pečlivou práci před rychlostí, avšak stává se mu, že někdy dohání termíny na poslední chvíli. Petra uvádí, že má napsané úkoly vždy na další den a ty, které je třeba plnit v probíhajícím týdnu. Provedené odškrtnává, neprovedené přesouvá, ale sama reflektuje, že někdy *„až na hranu“*. Michal konstatuje, že díky pravidelným termínům se zlepšuje ve včasném plnění pracovních úkolů. Drží se hesla: *„Zábava až po povinnostech.“* Pavlův rozvrh pracovního dne určuje kalendář s meetingy. Na papírky si píše na viditelné místo na stole jednak rychlé úkoly

a také dlouhodobější práci. Vojta plní úkoly včas. Zralá je reakce Markéty, která plní svoje úkoly ráda včas a pokud to jde, tak i s předstihem. Tato odpověď je však ojedinělá.

Otázka č. 10

V další otázce číslo 10 se ptám, zda respondentům chybí osobní styk s kolegy, zda se cítí osamělí či izolovaní a zda se mají s kým poradit.

Eva, která pracuje z domova už 18 let, uvádí, že si již zvykla. Dříve jí kolektiv chyběl mnohem více. Váží si příležitostí, kdy se může s kolegy setkat. Danielovi kolegové nechybí, váží si domácího prostředí a rodiny, osamělost nepocituje. Petra se izolovaná cítí. Potřebovala by občas s někým promluvit o věcech pracovních i osobních, na druhou stranu nemá ráda mnoho řeči „o ničem“, což se na pracovištích často děje. Pokud Vojta zajde jednou za týden do kanceláře, pocit izolace nemá. Michal, Pavel i Markéta shodně odpovídají, že izolovanost jako problém necítí.

Otázka č. 11

Jako poslední byla položena otázka na to, na jakých problémových oblastech práce na home office by chtěli dotazovaní zapracovat.

Eva kromě pořádku na svém domácím pracovišti uvádí jako problém, který vnímá: „*Chtěla bych mít cit a pochopení pro druhé lidi. Tím, že většinu času trávím sama a v domácí bublině, mám obavu, abych dokázala věci vidět i optikou druhých lidí.*“ Daniel vyjadřuje potřebu hovořit se spolupracovníky o jejich rodinách, aby potom mohl snadněji chápat jejich chování. Petra a Michal chtějí zapracovat na prokrastinaci. Vojta by chtěl zlepšit soustředěnost a lépe přepínat do režimu: „*jsem v práci*“. Markéta a Pavel nemají žádnou oblast, kterou by chtěli měnit.

4. 6. Shrnutí dotazníkového šetření

Cílem dotazníku bylo zjistit, jak pracující lidé vnímají vliv práce v režimu home office na jejich práci, životní rytmus a volný čas. Zda nějaké oblasti práce na home office vnímají jako problémové, jak a jestli vůbec na ně působí izolace a jestli se potýkají s prokrastinací a jak ji řeší.

Ze zkoumaného vzorku vyplývá, že všichni respondenti práci na home office zvládají bez větších problémů, a to ti, kteří takto pracují celý pracovní čas, tj. Michal a Markéta tak ti, kteří práci na home office kombinují s prací v kanceláři firmy. Na tento typ práce si všichni zvykli a zvládli jej, není již ojedinělou novinkou. K lepšímu pracovnímu výkonu bylo třeba si nastavit

určitá pravidla v dodržování pracovní doby či plnění pracovních úkolů, která by pomohla s překonáním prokrastinace.

Jako pozitiva zúčastnění v naprosté většině vnímají určitou volnost v organizaci práce, a to z hlediska času pracovní doby, tak i pořadím plnění jednotlivých pracovních úkolů. Výhodu spatřují také v tom, že mají doma větší klid na práci. Dalším bonusem je výkon práce v domově bez nutnosti dojíždění.

Za negativum dotazovaní označují absenci nebo omezení vztahů s kolegy ať už na pracovní nebo i osobní rovině, která vyvolává pocit izolace a osamělosti. Pouze Michalovi a Markétě vztah s kolegy nechybí, ostatní však naopak tento problém vnímají velmi silně.

V neposlední řadě tu byla také otázka zabývající se prokrastinací. Zde část lidí vnímá problém, jejich pracovní výkon to však neovlivňuje významně.

Někteří také vyjadřují větší touhu po sociálních vztazích, vidí však i úskalí této oblasti, jako je nižší pracovní výkon nebo ztráta času zbytečnými řečmi.

Z průzkumu vyplynulo, že se nikdo z respondentů nepotýkal s žádnými závažnějšími potížemi, které by výkon práce znesnadňovaly a souběh práce doma a rodinného života jim nečiní problémy.

5. Shrnutí a doporučení

Poslední kapitola se jeví jako klíčová. Jsou zde definována doporučení vedoucí k vytvoření takového pracovního prostředí, které bude přispívat k nerušené a efektivní práci a také doporučení na plánování práce.

5. 1. Jak vytvořit dokonalé prostředí k práci

Zde uvádím doporučení, která by měla pomoci s nejčastějšími problémy. Doporučení jsou velmi jednoduchá na provedení, ale jejich dopad může být velký.

Rutina

Standartní práce v kanceláři má spolehlivou rutinu. Má pevně stanovený začátek, přestávku i konec. I budík vždy zvoní ve stejnou chvíli a cesta do práce probíhá více méně stejně. Vše pěkně naplánované. Práce z domova nabízí větší svobodu. Ano, ale bez jakýchkoli hranic, pravidel a zvyků se z toho může stát bezvládí.

Pro většinu lidí je vhodné mít stanovenou pracovní rutinu při práci z domova. Začít můžeme například oblečením. Je dobré rozdělit oblečení na relaxační a pracovní. To může pomoci lépe si uvědomovat, že v pracovním oblečení na sobě jsme „v práci“ a pracujeme. A relaxační oblečení na doma znamená, že už „jsme doma z práce“. [26]

Pracovní místo

Dalším tipem je vytvořit si místo příznivé pro práci. Místo kde se „jenom pracuje“. Pracovní kout či pracovní kout významně napomáhá soustředění. Kuchyňský stůl, pohovka v obývacím pokoji nebo postel jsou místa určená k jiným účelům. Určená místnost pro práci z domova je důležitá z několika důvodů. Jednak pomáhá vytvořit vyhrazený pracovní prostor, který je oddělený od zbytku domova, kde se „žije“. To může pomoci vytvořit pocit rutiny a struktury, které jsou potřebné. Mít určenou místnost pro práci může pomoci minimalizovat rozptylování od činností v domácnosti a rodiny. A také je snazší psychicky oddělit pracovní čas od volného času, což může pomoci snížit stres a pocit nekonečné práce a tím zlepšit celkovou pohodu.

Celkově lze říct, že výběr speciální místnosti pro práci z domova může pomoci zlepšit produktivitu, omezit rozptýlení a podpořit zdravou rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem.

Pořádek v domácím pracovišti

Udržování pořádku v místnosti, která nahrazuje pracovní stůl nebo kancelář, je opravdu zásadní. V uklizené místnosti a u uspořádaného stolu se bude pracujícím mnohem snáze soustředit a bude mít méně rušivých elementů. Nebude ho také lákat nějaká forma prokrastinace, tedy raději uklízet, prát nebo žehlit.

Výbava pracovního prostředí

Přestože domácí kancelář každého vypadá trochu jinak než ta v zaměstnání, existuje několik položek, které se hodí do každé domácí kanceláře. Nákupní seznam pro vytvoření co nejproduktivnějšího a nejpohodlnějšího pracovního prostoru obsahuje:

Notebook nebo počítač – toto je základ pro práci z domova, měl by být dostatečně výkonný, aby zvládl práci v náročnějších programech a s většími soubory a také videohovory.

Internetové připojení – to by mělo být rychlé a spolehlivé, jelikož při videohovorech nelze při výpadech internetu pracovat.

Sluchátka a mikrofon – základní výbava na pohodlnější videohovory. Sluchátka nejsou nutná, pokud pracovníkovi vyhovuje reproduktor počítače či notebooku, ale mohou pomoci tlumit případný okolní hluk.

Stůl a židle – tedy určitě kancelářský stůl a kvalitní židli, která je ergonomická a pohodlná pro dlouhodobé sezení. Stůl může být polohovací, aby u něho šlo stát a změnou polohy snížit zátěž zad.

Přírodní světlo – ideální je mít stůl u okna, tak aby byl dostatek přírodního světla při práci.

Kancelářské potřeby – základním vybavením je také kalendář, tužky, papíry a podobné. [27]

Namáhání očí

Práce z domova může prodloužit dobu strávenou u obrazovek, a to jak mobilu, tak počítače či tabletu. Namáhání očí může být způsobeno dlouhodobým sledováním obrazovky, nadměrně jasným světlem či malou velikostí písma.

Doporučuje se proto dělat si pravidelné přestávky při práci. Můžete také zvážit zvětšení písma, abyste se vyhnuli mžourání, předklánění se a tím způsobenému sezení ve špatné poloze. Je zde pravidlo 20/20/20, které pomůže v boji proti únavě očí. Každých 20 minut se dívejte na předmět vzdálený 20 metrů po dobu 20 sekund.

Spánek

Kvalitní spánek je často opomíjený, a přitom může být hlavní příčinou problémů se soustředěním, špatnou náladou a zdravím. Dva tipy pro zdravý spánek:

1. Dodržovat ve spánku pravidelnost. Lidé jsou od přírody nastaveni pro návyky, proto se hůře přizpůsobujeme změnám i ve spánku. Víkendové dospávání je ve společnosti silný zvyk, je ale špatné, protože nikdy plně nenahradí spánkový deficit nahromaděný z pracovního týdne. Chodte tedy spát a vstávejte ve stejnou dobu.

2. Pokud máte problémy s usínáním, vyhněte se kávě, kofeinu, zeleným čajům a čokoládě méně než 8 hodin před spánkem. Po tuto dobu mohou být stále v těle. A také konzumaci alkoholu před spaním. Po alkoholu člověk spí v lehčích fázích spánku a přichází o důležitou REM část spánku, je tedy méně vyspaný. [28]

Akceschopnost

Základem akceschopnosti je takzvaná seberegulace, což je dovednost vědomě překonávat naše emoce vytvářející nechuť k plnění úkolů. Čím je naše seberegulace rozvinutější, tím častěji sami sebe uposlechneme, lépe odoláme pokušením a díky tomu méně prokrastinujeme. Seberegulace však nespočívá v tom nežádoucí emoce umlčet, nýbrž v tom udržet naši energii seberegulace vysokou, abychom měli sami sebe pod kontrolou a neovládaly nás příliš emoce. S každou činností, ke které se musíme přemlouvat se pomyslná energie seberegulace snižuje. Tuto energii je nutné pravidelně doplňovat, aby nedošlo k úplnému vyčerpání. Například dodáním tělu jednoduchých cukrů nebo prováděním nenáročných manuálních prací. Stačí opravdu málo, důležitá však je zde pravidelnost. Již pětiminutová procházka dodá tělu většinu energie k pokračování v práci. [9]

5. 2. Techniky pro efektivní a soustředěnou práci

V této části bakalářské práce je popsáno pět technik pro lepší plánování času a plnění úkolů, které pomohou rapidně zvýšit produktivitu a soustředění.

Pomodoro

Technika Pomodoro® je metoda řízení času, kterou vyvinul Francesco Cirillo na konci 80. let, když se učil na zkoušku ze sociologie. Jde o metodu, která nás učí, jak nejlépe zacházet s časem a proměnit jej z predátora na spojence, aby se rapidně zvýšila naše produktivita. Rozvíjení této

metody umožňuje změnit vztah s časem a dosáhnout našich cílů s menším úsilím a úzkostí. Díky této technice můžeme využít čas k vyšší produktivitě.

Metoda Pomodoro je velmi prostá. Potřebujeme časovač, můžeme použít obyčejnou kuchyňskou minutku. Mobilu se vyhneme, mohly by nás rušit příchozí oznámení či sociální síť. Časovač nastavíme na 25 minut a těchto 25 minut se budeme soustředit pouze na práci. Po uplynutí si dáme 2 až 5minutovou přestávku a poté pokračujeme zase 25 minutami nerušené práce a maximálního soustředění. [29]

Eat the frog first

Tato technika, doslova česky přeloženo „první sněž žábu“ je také o time managementu neboli řízení času. Spočívá v tom, že se zaměříme na nejtěžší pracovní úkol jako první v rámci dne. V přeneseném významu je totiž žába těžký, nepříjemný, rozsáhlý a odkládaný úkol. Cílem metody je žábu sníst jako první neboli vyřešit nejtěžší úkol jako první na začátku dne. Tím dostaneme impulz a motivaci k plnění dalších úkolů, které jsou snadnější. A takto pokračujeme každý den. [30]

Time blocking

Metoda time blocking je strategie, ve které rozložíte svůj čas na samostatné „bloky“ nebo nastavíte přírůstky, ve kterých budete plnit konkrétní úkoly.

Například v 8hodinovém dni můžete pracovat se šestnácti 30minutovými časovými bloky a každému 30minutovému bloku přiřazovat úkoly jako „dohánění e-mailů“, „denní schůzka“ nebo „projekt B“.

Time blocking pomáhá dosáhnout několika cílů současně. Pomůže snáze zacházet s časem jako se zdrojem. S touto metodou se rozpočítá čas stejným způsobem jako peněžní příjem. Také díky této metodě můžeme odhalit co nám nejvíce „užívá“ čas nebo na čem mrháme zbytečně časem. [31]

Ivy Lee

Tato metoda vznikla již v roce 1918 a je pojmenována podle úspěšného businessmana Ivy Lee. Ten tuto metodu předal tehdejšímu druhému nejbohatšímu člověku na světě, kterým byl Charles M. Schwab, majitel druhé největší ocelárny v Americe.

Jednoho dne Schwab ve snaze zvýšit efektivitu svého týmu a objevit lepší způsoby, jak plnit úkoly uspořádal schůzku s vysoce uznávaným konzultantem produktivity jménem Ivy Lee.

Zeptal se ho, jak zvýšit efektivitu při plnění úkolů. Ivy Lee mu odpověděl, že mu bude stačit strávit 15 minut s každým vedoucím pracovníkem, aby jim předal jeho návod. Na otázku, kolik to bude stát, odpověděl Ivy Lee slovy: „Nic, ale pokud to bude fungovat, tak mi po třech měsících můžeš poslat šek na částku, jakou si myslíš, že to pro tebe má cenu.“ Po třech měsících dostal Ivy Lee šek na 25 000 \$ což v roce 2023 představuje necelých 500 000 \$. [32] Přepočteno na české koruny je to přibližně 10 750 000 Kč.

Postup metody Ivy Lee je následující:

1. Na konci každého pracovního dne si napište 6 nejdůležitějších věcí, které musíte zítra splnit. Nepište více než šest úkolů.
2. Upřednostněte těchto šest položek v pořadí podle jejich skutečné důležitosti.
3. Až zítra začnete pracovat, soustředte se pouze na první úkol. Pracujte, dokud není dokončen první úkol, než přejdete k druhému úkolu.
4. Ke zbytku seznamu přistupujte stejným způsobem. Na konci dne přesuňte všechny nedokončené položky do nového seznamu šesti úkolů pro následující den.
5. Tento proces opakujte každý pracovní den.

Tato metoda je velmi efektivní a zároveň jednoduchá, díky ní se vyhneme multitaskingu a také nás donutí udělat rozhodnutí k výběru šesti důležitých úkolů. [33]

Getting Things Done

Jedná se o metodu vytvořenou Davidem Allenem, který je považován za jednoho z nevlivnějších světových myslitelů v oblasti osobní produktivity. Je založena na jednoduchém faktu: Čím více informací se v hlavě honí, tím těžší je rozhodnout, čemu je třeba věnovat pozornost. V důsledku toho se tráví více času přemýšlením o úkolech než jejich skutečným plněním. A když se informace hromadí v hlavě, vede to ke stresu, zahlcení a nejistotě.

Allen si všiml, že náš mozek je mnohem lepší ve zpracování informací než jejich ukládání. Jeho metoda Getting things done, zkráceně GTD, popisuje, jak přemístit všechny svůj mentální nepořádek do externího systému a poté jej uspořádat, abyste se mohli soustředit na správné věci ve správný čas. Když je váš pracovní postup díky metodě GTD nastaven správně, budete

s jistotou vědět, na čem je třeba pracovat v kteroukoli chvíli, aniž byste se obávali, že zapomenete na něco důležitého, co musíte udělat později. [34]

Metoda Getting things done, česky přeloženo jako „mít vše hotovo“, se skládá z následujících pěti jednoduchých rad, jak systematizovat nepořádek v mozku a plnit věci:

1. Vše zachyťte: Zachycujte vše, co přitahuje vaši pozornost. Poznamenávejte si vše, co vás napadne, každý nápad či myšlenku. Nic není příliš velké nebo malé, vše je důležité.
2. Vyjasněte si zadání: Zpracujte jednotlivé nápady, které jste zachytili a roztrďte je do jasných a konkrétních kroků. Rozhodněte, zda je myšlenka projektem, další akcí či jen poznámkou nebo zda je vůbec důležitá.
3. Organizujte: Zařaďte vše na správné místo. Přidejte si deadliny do kalendáře, seřaďte si své úkoly či delegujte projekty na jiné lidi. A pokud najdete něco nevýznamného, tak to smažte a nezapomenejte se tím.
4. Kontrolujte: Pravidelně si prohlížejte, aktualizujte a revidujte své seznamy, alespoň týdně.
5. Začněte. Pust'te se do práce na důležitých úkolech. [35]

Doporučení z předešlé podkapitoly o tom, jak si zařídit dokonalé pracovní prostředí spolu s dodržováním popsanych návyků jsou považovány za nezbytné. Není nutné využívat všech pět popsanych technik na plánování času najednou, jde o to si je vyzkoušet a vybrat si ty, které mají pro pracovníka největší potenciál.

ZÁVĚR

Cílem práce bylo vytvořit doporučení na úspěšnou a efektivní práci z domova. Z provedené analýzy pojmů motivace, prokrastinace a izolace vyplývá, že tyto problémy mohou podstatně ovlivnit práci na home office. Zaměstnavatele mohou stát peníze a zaměstnance zdraví.

Výsledky šetření potvrzují, že problémy spojené s prokrastinací, izolací a i rozhodovací paralýza se opravdu dotýkají mnoho lidí pracujících z domova. Zvýšením informovanosti o těchto problémech lze docílit toho, že se jich budou lidé vědomi a budou se je snažit řešit. Vytvořením si dokonalého pracovního místa, které je určené výhradně na práci, dodržování stanovené rutiny, kvalitním spánkem a akceschopností mohou pracující z domova podstatně lepších výsledků. Dodržováním uvedených technik pro plánování času a plnění úkolů, jako je například metoda time blocking či Ivy Lee metoda, mohou dosáhnout zdravého a efektivního tempa práce a být více spokojeni se svými výsledky. Na základě výše uvedeného lze konstatovat, že cíl práce byl splněn.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] *Homeoffice* [online]. Dušan Janovský [cit. 2023-04-17]. Dostupné z: <https://prace.rovnou.cz/pojem/homeoffice.html>
- [2] *Stát chystá nová pravidla i kompenzace pro home office* [online]. Eduard Klíma [cit. 2023-04-17]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/ekonomika-b2b-nuti-vam-firma-praci-z-domova-dostanete-kompenzaci-rika-ministerstvo-213262>
- [3] *BOZP, homeworking a home office* [online]. JUDr. Eva Dandová [cit. 2023-04-17]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/bozp-homeworking-home-office>
- [4] ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů*. Třinácté vydání. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. Expert. ISBN 978-80-247-5258-7.
- [5] *Home office z pohledu zákona* [online]. Mgr. Petr Chudoba, 2021 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://www.pravoprovsechny.cz/clanky/home-office/>
- [6] *Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání* [online]. Mgr. Veronika Bočanová, Šárka Krejčíčková, 2018 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani-107493.html>
- [7] *Nejdůležitější změny chystané velké novely zákoníku práce* [online]. Kristina Mališová, 2023 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://www.pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/nejdulezitejsi-zmeny-chystane-velke-novely-zakoniku-prace>
- [8] *Co změní zákoník práce v roce 2023? Pravidla pro home office, informování i dohody* [online]. Ivona Hrtoňová, 2023 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://www.fbadvokati.cz/cs/clanky/8926-co-zmeni-zakonik-prace-v-roce-2023-pravidla-pro-home-office-informovani-i-dohody>
- [9] LUDWIG, Petr. *Konec prokrastinace: [jak přestat odkládat a začít žít naplno]*. V Brně: Jan Melvil, 2013. Briquet. ISBN 978-80-87270-51-6.
- [10] *Teorie motivace podle Maslowa* [online]. Mgr. Tereza Procházková, 2018 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://www.mentem.cz/blog/teorie-motivace/>
- [11] MASLOW, Abraham Harold (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396

- [12] *Emoční a sociální osamělost v etiologii a léčbě duševních poruch* [online]. Václava Tylová, Hana Kuželová, Radek Ptáček, 2014 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <http://www.cspsychiatr.cz/detail.php?stat=959>
- [13] HOLT-LUNSTAD, Julianne, et al. *Loneliness and social isolation as risk factors for mortality: a meta-analytic review*. Perspectives on psychological science, 2015, 10.2: 227-237. Dostupné z: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1745691614568352>
- [14] *Byl jsem zvyklý na režim. Při práci z domu jsem začal mít psychické potíže* Zdroj: https://www.idnes.cz/onadnes/zdravi/muj-boj-s-nemoci-uzkost-panika.A221115_143042_zdravi_pet [online]. 2022 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/onadnes/zdravi/muj-boj-s-nemoci-uzkost-panika.A221115_143042_zdravi_pet
- [15] *Vlivy dlouhodobého home office* [online]. Mgr. Petr Hlušička, 2021 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://firemni-sociolog.cz/cz/uzitecne-informace/clanky/670-vlivy-dlouhodobeho-home-office>
- [16] *Práce z domova není pro každého. Někteří zaměstnanci home office nezvládají* [online]. Dalibor Dostál, 2018 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/prace-z-domova-neni-pro-kazdeho-nekteri-zamestnanci-homeoffice-nezvladaji/>
- [17] DUDOVÁ, Radka. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Akademie věd České republiky, Sociologický ústav, 2008. ISBN 978-80-7330-138-5.
- [18] *Workoholismus* [online]. Státní zdravotní ústav [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/256-workoholismus>
- [19] *Práce z domova není pro každého. Může vést k prokrastinaci i syndromu vyhoření*. [online]. Advantage consulting, 2020 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://www.acjobs.cz/blog/prace-z-domova-neni-pro-kazdeho-muze-vest-k-prokrastinaci-i-syndromu-vyhoreni>

- [20] *Skutečný důvod, proč nám prokrastinace ničí život* [online]. Jana Kutarňová, 2016 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://www.jobs.cz/poradna/skutecny-duvod-proc-nam-prokrastinace-nici-zivot/>
- [21] *Jak sociální sítě ovlivňují vnímání sebe sama?* [online]. Matěj Krejčí, 2020 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://digidetox.me/blog/jak-socialni-site-ovlivnuji-vnimani-sebe-sama/>
- [22] *The Untold Side Of Remote Working: Isolation And Lack Of Career Progression* [online]. Ankur Modi, 2021 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://www.forbes.com/sites/ankurmodi/2021/09/27/the-untold-side-of-remote-working-isolation-and-lack-of-career-progression/>
- [23] *7 Signs Your Remote Employees Feel Isolated* [online]. Greg Kratz [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://www.flexjobs.com/employer-blog/signs-remote-employees-feel-isolated/>
- [24] *Úzkosti a deprese mají statisíce zaměstnanců. Firmy to stojí miliardy* [online]. Hana Vacková, 2021 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://ekonom.cz/c1-66883780-uzkosti-a-deprese-maji-statisice-zamestnancu-firmy-to-stoji-miliardy>
- [25] IPSEN, Christine, Marc VAN VELDHOVEN, Kathrin KIRCHNER a John Paulin HANSEN. *Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19*. International Journal of Environmental Research and Public Health [online]. 2021, 18(4), 1826. ISSN 1660-4601. Dostupné z: <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/4/1826>
- [26] FRIED, Jason a David Heinemeier HANSSON. *Práce na dálku, Zn.: Kancelář zbytečná*. Jan Melvil Publishing, 2014. ISBN 978-80-87270-99-8.
- [27] *Working from home? We asked our team about their most effective home office setup* [online]. The remote company, 2021 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://www.remotecompany.com/blog/most-effective-home-office-setup>
- [28] WALKER, Matthew P. *Proč spíme: odhalte sílu spánku a snění*. Přeložil Filip DRLÍK. V Brně: Jan Melvil Publishing, 2018. ISBN 978-80-7555-050-7.
- [29] *The Pomodoro® Technique* [online]. David Tanzer [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://francescocirillo.com/products/the-pomodoro-technique>

- [30] *Technika eat the frog – zjedzte svoju žabu!* [online]. Šimon Briatka, 2022 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://www.pracujem.si/blog/technika-eat-the-frog/>
- [31] *How to Use Time Blocking for Productivity: 18 Practical Ways* [online]. Jayson DeMers, 2023 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://www.lifehack.org/881771/time-blocking>
- [32] *Value of \$25,000 from 1918 to 2023* [online]. Ian Webster [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://www.in2013dollars.com/us/inflation/1918?amount=25000>
- [33] *The Ivy Lee Method: The Daily Routine Experts Recommend for Peak Productivity* [online]. James Clear [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://jamesclear.com/ivy-lee>
- [34] *GTD 101: The Beginner's Guide To Getting Things Done* [online]. Thanh Pham [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://www.asianefficiency.com/task-management/gtd-intro/>
- [35] *Getting Things Done (GTD)* [online]. Laura Scroggs [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: <https://todoist.com/cs/productivity-methods/getting-things-done>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Dotazník - rozhovor - Daniel

Příloha 2: Dotazník - rozhovor - Eva

Příloha 3: Dotazník - rozhovor - Markéta

Příloha 4: Dotazník - rozhovor - Michal

Příloha 5: Dotazník - rozhovor - Pavel

Příloha 6: Dotazník - rozhovor - Petra

Příloha 7: Dotazník - rozhovor - Vojta

PŘÍLOHA 1: Dotazník - rozhovor - Daniel

Dotazník - rozhovor

práce z domova - zkušenosti

Ahoj, rád bych s tebou udělal, krátký rozhovor ohledně tvých zkušeností s homeoffice. Odpovědi budou sloužit k vytvoření doporučení na efektivní práci z domova do mé bakalářské práce. Díky za tvůj čas. Jako odměnu ti mohu poslat výsledné doporučení na efektivní práci z domova, pokud budeš mít zájem.

1. Jak se jmenuješ a kolik je ti let? (jen křestní jméno)

Daniel, 50 let

2. Napiš, prosím, název tvé profese:

Technik dokumentace sítí

3. Pracuješ z domova pravidelně? Celý pracovní týden? Nebo jen v některých případech (popiš to prosím)?

Z domova jsem pracoval pouze v době pandemie. A později, když jsem byl nastydlý, tak abych nenakazil kolegy a kolegyně.

4. Jak hodnotíš způsob práce z domova, jak sis na to zvykl/a?

Práce z domova mě bavila. Mám zaměstnání, kde zpracovávám požadavky elektronickou cestou, moje přítomnost na pracovišti není denně nutná. Na pracovišti vždy zůstal jeden z nás a přebíral veškeré dokumenty, a co jsme potřebovali, nám případně preposílal emailem.

Zvyknout se dalo hezky, způsob práce je velmi obdobný, jako na pracovišti. Jediná složitost byla v přihlašování do sítě, kde společnost ve které pracuji má docela složité zabezpečení. Tak to na začátku dalo práci, pochopit jaké soubory je nutné stáhnout a přes co se přihlašovat.

5. Jak tento typ práce ovlivňuje tvoji rodinu? Respektují tvoji pracovní dobu? Máš na práci potřebný klid a soukromí?

Pro mě to bylo příjemné, před prací jsme se společně nasnídali, děti se šli učit, já pracovat a manželka, pokud byla doma tak vařila. V poledne jsme se společně sešli k obědu. Tak si myslím, že přes strach, co všechno ještě přijde, jsme si užívali moc hezky společně prožité chvíle.

Pracovní dobu děti i manželka respektovali.

A klid na práci jsem měl, protože jsme měli každý svůj pokoj, svůj počítač.

6. Jaká pozitiva ti práce z domova přináší? V čem je to jiné, pokud některé dny chodíš pracovat do kanceláře?

Mám to 3 minuty do práce a odpoledne po ukončení práce jsem doma opět za 3 minuty. Pokud jezdím do práce, a jedu hromadnou dopravou, trvá mi cesta do práce i z práce 45 minut.

Další výhodou je klid na práci. Ničím jsem se nerozptyloval.

7. V čem vidíš negativa této práce? Co je pro tebe těžké?

Pokud jsem měl nějaký složitý případ a byla nutná konzultace s někým zkušenějším, tak bylo nutné telefonovat, nebo komunikovat přes aplikaci Teams a trvalo to výrazně déle. Pokud jsme v práci, jednoduše na sebe zavoláme a řešíme věci okamžitě.

Stejně při zadání nějakého nového úkolu byla komunikace s ostatními kolegy daleko složitější.

8. Jak zvládáš prokrastinaci? Máš stanovená nějaká svá pravidla?

Pokud mám dostatek práce a vím si s ní rady, tak se snažím pracovní dobu využívat na práci.

Občas jsem také zařídil nějaké drobnosti nepatřící k práci, ale stále jsem měl myšlenku moc nepodvádět, že to nepotřebuji....

9. Máš svůj pracovní den a jednotlivé pracovní úkoly naplánované a daří se ti je plnit včas nebo až na poslední chvíli?

Práci si snažím roztřídit podle důležitosti. Ale někdy se objeví něco nenadálého a je třeba to operativně splnit bez ohledu na předchozí plán.

A rychlost plnění? Mojí filozofií je, že rychlost není všechno. Spíše se snažím o pečlivou práci a někdy sklouznu k tomu, že doháním termín na poslední chvíli.

10. Chybí ti osobní styk s kolegy? Cítíš se osamělý či izolovaný? Máš se s kým poradit o některých pracovních problémech?

Jak už jsem uvedl v předchozí odpovědi –tím, že jsem byl doma s rodinou, tak osamělost jsem nepocíťoval, ale řešení problémů bylo daleko efektivnější v přímém kontaktu

11. Na jakých problémových oblastech by jsi chtěl zapracovat?

Určitě bych potřeboval více studovat metodiky a lépe se v nich orientovat. Stejně tak v zadaných úkolech, abych je dokázal pochopit po jednom přečtení.

A přijde mi užitečné, prohodit se spolupracovníky pár slov o rodině. Když společně trávíme tolik času, není špatné tušit, co můj kolega prožívá. Snadněji potom mohu chápat jeho chování.

PŘÍLOHA 2: Dotazník - rozhovor - Eva

Dotazník - rozhovor

práce z domova - zkušenosti

Ahoj, rád bych s tebou udělal, krátký rozhovor ohledně tvých zkušeností s homeoffice. Odpovědi budou sloužit k vytvoření doporučení na efektivní práci z domova do mé bakalářské práce. Díky za tvůj čas. Jako odměnu ti mohu poslat výsledné doporučení na efektivní práci z domova, pokud budeš mít zájem.

1. Jak se jmenuješ a kolik je ti let? (jen křestní jméno)

Eva, 55

2. Napiš, prosím, název tvé profese:

účetní

3. Pracuješ z domova pravidelně? Celý pracovní týden? Nebo jen v některých případech (popiš to prosím)?

Pracuji z domova většinou celý pracovní týden. Přibližně 4 x za měsíc mám pracovní cestu.

4. Jak hodnotíš způsob práce z domova, jak sis na to zvykl/a?

Práce z domova mi vyhovuje. Když jsem začínala, stanovila jsem si, že v době od 6.30 – 14 hod budu „v práci“ na pevně a dále dle potřeby. V tuto dobu jsem neřešila rodinné věci. Bylo pro mě důležité rozdělit „práci“ a „doma“, abych ani jednu oblast nešidila a potřebovala jsem zjistit, kolik času mi práce zabere.

5. Jak tento typ práce ovlivňuje tvoji rodinu? Respektují tvoji pracovní dobu? Máš na práci potřebný klid a soukromí?

Rodina moji práci respektuje. Mám vlastní pracovnu, klid i soukromí.

6. Jaká pozitiva ti práce z domova přináší? V čem je to jiné, pokud některé dny chodíš pracovat do kanceláře?

Pozitiva:

- plánuji si čas podle svých potřeb
- neřeším propustky k lékaři a drobné nemoci
- neztrácím čas dojížděním
- v případě, kdy klienti potřebují nějaké podklady, mám je kdykoli k dispozici
- když jsem měla doma děti nebo nemocné rodiče, mohla jsem jim být na blízku a pomoci
- v případě potřeby pracuji až do večera
- v práci se „nezakecám“ 😊, myslím, že se mohu lépe soustředit a rychleji to odsýpá

7. V čem vidíš negativa této práce? Co je pro tebe těžké?

- Nemám kolektiv
- Složitější pracovní záležitosti konzultuji s kolegy, ale ty drobné musím řešit sama.
- Nemám trénink v komunikaci s lidmi a pociťuji, že mám problémy s vyjadřováním.
- Někdy chybí pohled jiného člověka.

8. Jak zvládáš prokrastinaci? Máš stanovená nějaká svá pravidla?

Mám stanoveno, že v 6.30 začínám s prací a to dodržuji. Většinou končím kolem 14 h, záleží na objemu práce. Některé dny tolik práce nemám, tak skončím dřív a některé dny (hlavně v době uzávěrek) pracuji do pozdních večerních hodin.

9. Máš svůj pracovní den a jednotlivé pracovní úkoly naplánované a daří se ti je plnit včas nebo až na poslední chvíli?

Práci mám naplánovanou a většinou ji chci mít co nejdříve hotovou.

10. Chybí ti osobní styk s kolegy? Cítíš se osamělý či izolovaný? Máš se s kým poradit o některých pracovních problémech?

Dříve mi pracovní kolektiv chyběl více. Z domova pracuji už 18 let, zvykla jsem si, ale vážím si příležitostí, kdy se mohu s kolegy setkat.

Pracovní záležitosti řeším se spolupracovníky. U jedné kolegyně máme velmi dobré zázemí, je takovým propojením mezi námi účetními a vedoucím. Zařizuje nám vše potřebné a skvěle se o nás stará. Uvědomuji si, že bez ní by to bylo horší a že takový pracovník je moc důležitý.

12. Na jakých problémových oblastech by jsi chtěl zapracovat?

Chtěla bych mít cit a pochopení pro druhé lidi. Tím, že většinu času trávím sama a v domácí bublině, mám obavu, abych dokázala věci vidět i optikou druhých lidí.

Musím zapracovat na pořádku na pracovišti!

PŘÍLOHA 3: Dotazník - rozhovor - Markéta

Dotazník - rozhovor

práce z domova - zkušenosti

Ahoj, rád bych s tebou udělal, krátký rozhovor ohledně tvých zkušeností s homeoffice. Odpovědi budou sloužit k vytvoření doporučení na efektivní práci z domova do mé bakalářské práce. Díky za tvůj čas. Jako odměnu ti mohu poslat výsledné doporučení na efektivní práci z domova, pokud budeš mít zájem.

1. Jak se jmenuješ a kolik je ti let? (jen křestní jméno)

Markéta, 28 let

2. Napiš, prosím, název tvé profese:

Redaktorka

3. Pracuješ z domova pravidelně? Celý pracovní týden? Nebo jen v některých případech (popiš to prosím)?

Ano, vždy. Mám DPP na cca 15 hod. měsíčně.

4. Jak hodnotíš způsob práce z domova, jak sis na to zvykl/a?

Vyhovuje mi to. Práci si vždy přizpůsobím aktuálním potřebám a možnostem.

5. Jak tento typ práce ovlivňuje tvoji rodinu? Respektují tvoji pracovní dobu? Máš na práci potřebný klid a soukromí?

V aktuální situaci je někdy těžké si najít prostor a klid.

6. Jaká pozitiva ti práce z domova přináší? V čem je to jiné, pokud některé dny chodíš pracovat do kanceláře?

Mohu řešit více věcí zároveň (více prací, multitasking mi nedělá problém:)). Mohu pracovat i brzo ráno a večer. Nikdo mě nekontroluje, zda během práce nechodím moc na záchod, apod ... :) a taky často využiji prostor a dam během své práce prát prádlo.

7. V čem vidíš negativa této práce? Co je pro tebe těžké?

Někdy je těžké si na to najít čas a prostor. Člověka to občas láká si nejdřív na stole uklízet atd.

8. Jak zvládáš prokrastinaci? Máš stanovená nějaká svá pravidla?

Během práce mě trávit čas neefektivně neláká. Chci mít brzy hotovo.

9. Máš svůj pracovní den a jednotlivé pracovní úkoly naplánované a daří se ti je plnit včas nebo až na poslední chvíli?

Úkoly plním rada včas a pokud to jde, tak i s předstihem.

10. Chybí ti osobní styk s kolegy? Cítíš se osamělý či izolovaný? Máš se s kým poradit o některých pracovních problémech?

Ne

11. Na jakých problémových oblastech by jsi chtěl zapracovat?

Asi nemám žádnou oblast, co bych chtěla měnit.

PŘÍLOHA 4: Dotazník - rozhovor - Michal

Dotazník - rozhovor

práce z domova - zkušenosti

Ahoj, rád bych s tebou udělal, krátký rozhovor ohledně tvých zkušeností s homeoffice. Odpovědi budou sloužit k vytvoření doporučení na efektivní práci z domova do mé bakalářské práce. Díky za tvůj čas. Jako odměnu ti mohu poslat výsledné doporučení na efektivní práci z domova, pokud budeš mít zájem.

1. Jak se jmenuješ a kolik je ti let? (jen křestní jméno)

Michal, 22

2. Napiš, prosím, název tvojí profese:

Copywriter, programátor, grafik, občas AJ překlady - OSVČ

3. Pracuješ z domova pravidelně? Celý pracovní týden? Nebo jen v některých případech (popiš to prosím)?

Momentálně každý pracovní den.

4. Jak hodnotíš způsob práce z domova, jak sis na to zvykl/a?

Je to fajn. Ale je větší risk prokrastinace.

5. Jak tento typ práce ovlivňuje tvoji rodinu? Respektují tvoji pracovní dobu? Máš na práci potřebný klid a soukromí?

Většinou OK. Občas je ale rušení ostatních nepříjemné.

6. Jaká pozitiva ti práce z domova přináší? V čem je to jiné, pokud některé dny chodíš pracovat do kanceláře?

Je to hlavně o zvyku. Na začátku je to o něco těžší, protože není pevně daná struktura, ale postupně je to lepší, než normální práce.

Muset jezdit do práce / chodit pěšky může zabrat zbytečně hodně času.

Navíc se často stává, že mám práci hotovou rychleji, než by byla normální pracovní doba.

7. V čem vidíš negativa této práce? Co je pro tebe těžké?

Když si dám pauzu, tak chvíli trvá, než se do toho zpátky dostanu.

8. Jak zvládáš prokrastinaci? Máš stanovená nějaká svá pravidla?

Nejlepší řešení je podle mě mít každý den nějaké termíny. Kdybych měl termín jen jednou týdně, pravděpodobně bych začal den před odevzdáním.

Když ne termíny, tak si aspoň udělat realistický TO-DO list a držet se ho.

Další věc, která je pro mě důležitá – začít hned ráno. Když chci začít až po něčem zajímavějším, je to mnohem těžší.

9. Máš svůj pracovní den a jednotlivé pracovní úkoly naplánované a daří se ti je plnit včas nebo až na poslední chvíli?

V tom se už naštěstí zlepšuju. Hlavní je mít pravidelné termíny a zábava až po povinnostech.

10. Chybí ti osobní styk s kolegy? Cítíš se osamělý či izolovaný? Máš se s kým poradit o některých pracovních problémech?

Nechybí.

11. Na jakých problémových oblastech by jsi chtěl zapracovat?

Udržet si to, že se mi poslední cca měsíc daří neprokrastinovat.

PŘÍLOHA 5: Dotazník - rozhovor - Pavel

Dotazník - rozhovor

práce z domova - zkušenosti

Ahoj, rád bych s tebou udělal, krátký rozhovor ohledně tvých zkušeností s homeoffice. Odpovědi budou sloužit k vytvoření doporučení na efektivní práci z domova do mé bakalářské práce. Díky za tvůj čas. Jako odměnu ti mohu poslat výsledné doporučení na efektivní práci z domova, pokud budeš mít zájem.

1. Jak se jmenuješ a kolik je ti let? (jen křestní jméno)

Pavel, 25 let

2. Napiš, prosím, název tvojí profese:

Delivery admin

3. Pracuješ z domova pravidelně? Celý pracovní týden? Nebo jen v některých případech (popiš to prosím)?

4 dny v týdnu pracuji z domova, 1 den (čtvrtek) jezdím do Prahy, kde máme týmový den - jdeme společně na oběd a sedíme ve stejném místě v open-spacu.

4. Jak hodnotíš způsob práce z domova, jak sis na to zvykl/a?

Vyhovuje mi to daleko víc. Začal jsem pracovat zrovna v momentě, kdy se práce na home office rozjžděla kvůli pandemii covid-19.

5. Jak tento typ práce ovlivňuje tvoji rodinu? Respektují tvoji pracovní dobu? Máš na práci potřebný klid a soukromí?

Klid a soukromí mám. Někdy je však těžké odlišit vyloženě pracovní věci od zájmových (nebo pokud člověk pracuje pro dvě firmy). Nicméně to mi z pohledu zaměstnance nevadí, jelikož střídáním prací se lépe soustředím a rád si odpočnu od práce předchozí.

6. Jaká pozitiva ti práce z domova přináší? V čem je to jiné, pokud některé dny chodíš pracovat do kanceláře?

Hlavní pozitivum vidím v tom, že nemusím dojíždět do kanceláře. Jedna cesta mi vezme door-to-door 3 hodiny 10 minut. To by při denním dojíždění bylo nemyslitelné. Daleko lépe se soustředím doma. Mám svůj klid a prostor. V kanceláři je daleko více prostojů. Je to asi o tom, co člověku více vyhovuje. Jestli v práci strávím

8 hodin, přičemž hodinu věnuje povídáním si s kolegy, chozením na kafe, apod. nebo jestli práci stihne za 7 hodin doma.

7. V čem vidíš negativa této práce? Co je pro tebe těžké?

Negativum vidím zejména ve velkém množství meetingů. Pracujeme v MS Teams. Při práci v kanceláři se člověk může zvednout a zajít o tři stoly dál a konkrétního člověka se zeptat. Při práci na HO si musím domluvit meeting, který zabere minimálně 20 minut, musím se na něj chystat, apod.

8. Jak zvládáš prokrastinaci? Máš stanovená nějaká svá pravidla?

Snažím se vždy nejpozději v 17:00 skončit. Čas na odpočinek si občas udělám. Jeden čas jsem si chodil během hodinové obědové pauzy na půl hodiny lehnout.

9. Máš svůj pracovní den a jednotlivé pracovní úkoly naplánované a daří se ti je plnit včas nebo až na poslední chvíli?

Snažím se využívat čas na meetinzích, které jsou pro mě nerelevantní, přitom tam musím zastupovat nějakou oblast. Den mě většinou plánuje kalendář s meetingy. Na papírku na stole mám napsanou dlouhodobější práci nebo rychlo-úkoly. Další úkoly chodí mailem nebo vyplývají ze schůzek.

10. Chybí ti osobní styk s kolegy? Cítíš se osamělý či izolovaný? Máš se s kým poradit o některých pracovních problémech?

Nechybí. O práci vyprávím rodině a kamarádům.

11. Na jakých problémových oblastech by jsi chtěl zapracovat?

Myslím, že nemám žádnou oblast na zlepšení.

PŘÍLOHA 6: Dotazník - rozhovor - Petra

Dotazník - rozhovor

práce z domova - zkušenosti

Ahoj, rád bych s tebou udělal, krátký rozhovor ohledně tvých zkušeností s homeoffice. Odpovědi budou sloužit k vytvoření doporučení na efektivní práci z domova do mé bakalářské práce. Díky za tvůj čas. Jako odměnu ti mohu poslat výsledné doporučení na efektivní práci z domova, pokud budeš mít zájem.

1. Jak se jmenuješ a kolik je ti let? (jen křestní jméno)

Petra, 54

2. Napiš, prosím, název tvé profese:

ekonom

3. Pracuješ z domova pravidelně? Celý pracovní týden? Nebo jen v některých případech (popiš to prosím)?

Z domova pracuji 2 nebo 3 dny v týdnu, podle situace, zpracovávám žádosti o dotace, jsem kromě šéfa jediný zaměstnanec firmy. Když nepracuji z domova, jsem v kanceláři, kde jsem sama.

4. Jak hodnotíš způsob práce z domova, jak sis na to zvykl/a?

Je to pro mě podobné jako práce na pracovišti. Pokud jsem v kanceláři v sídle firmy, jsem tam jediný zaměstnanec, nemám žádné spolupracovníky.

5. Jak tento typ práce ovlivňuje tvoji rodinu? Respektují tvoji pracovní dobu? Máš na práci potřebný klid a soukromí?

Mám dospělé děti, pokud pracuji z domova, jsou buď ve škole nebo doma ve svých pokojích. V tomto ohledu nemám žádná omezení co se týká klidu na práci nebo dodržení pracovní doby. Tu si navíc mohu do určité míry stanovit sama.

6. Jaká pozitiva ti práce z domova přináší? V čem je to jiné, pokud některé dny chodíš pracovat do kanceláře?

Organizace času – část práce mohu dělat například večer. Nemusím ráno spěchat se vstáváním a mohu si dopřát dlouhou snídani, kterou mám ráda.

7. V čem vidíš negativa této práce? Co je pro tebe těžké?

Je těžké stanovit konec práce, zvlášť pokud se blíží termíny odevzdání.

8. Jak zvládáš prokrastinaci? Máš stanovená nějaká svá pravidla?

Úkoly, které nedělám úplně ráda, přirozeně odkládám na později. Také mi déle trvá pustit se do práce, která je složitá nebo velkého objemu.

9. Máš svůj pracovní den a jednotlivé pracovní úkoly naplánované a daří se ti je plnit včas nebo až na poslední chvíli?

Píšu si úkoly vždy na další den a ty, které je třeba splnit v právě probíhajícím týdnu. Provedené odškrtnám, neprovedené přesouvám na další den, některé „až na hranu“.

10. Chybí ti osobní styk s kolegy? Cítíš se osamělý či izolovaný? Máš se s kým poradit o některých pracovních problémech?

Izolovaná se cítím. Potřebovala bych mít s kým promluvit o pracovních věcech, ale i o osobních.

Styk s kolegy mi někdy chybí, ale častěji mi vyhovuje pracovat doma. Nemám ráda mnoho řečí „o ničem“ a to se na pracovištích často děje.

11. Na jakých problémových oblastech by jsi chtěl zapracovat?

Prokrastinace – jednoznačně.

PŘÍLOHA 7: Dotazník - rozhovor - Vojta

Dotazník - rozhovor

práce z domova - zkušenosti

Ahoj, rád bych s tebou udělal, krátký rozhovor ohledně tvých zkušeností s homeoffice. Odpovědi budou sloužit k vytvoření doporučení na efektivní práci z domova do mé bakalářské práce. Díky za tvůj čas. Jako odměnu ti mohu poslat výsledné doporučení na efektivní práci z domova, pokud budeš mít zájem.

1. Jak se jmenuješ a kolik je ti let? (jen křestní jméno)

Vojta, 26 let

2. Napiš, prosím, název tvé profese:

UX Designer

3. Pracuješ z domova pravidelně? Celý pracovní týden? Nebo jen v některých případech (popiš to prosím)?

3-4x v týdnu

4. Jak hodnotíš způsob práce z domova, jak sis na to zvykl/a?

Naprosto mi vyhovuje, ale minimálně jednou týdně chci vidět kolegy osobně.

5. Jak tento typ práce ovlivňuje tvoji rodinu? Respektují tvoji pracovní dobu? Máš na práci potřebný klid a soukromí?

Nemám děti, takže doma mám většinou větší klid než v práci (i soukromí), partnerka pracuje na směny, takže jsme občas i přes den spolu a vyhovuje mi to, ale je pravda, že partnerka se mnou občas má tendenci řešit věci a neuvědomuje si, že je to pro mě stejné jako kdybych byl v kanceláři – pracuju.

6. Jaká pozitiva ti práce z domova přináší? V čem je to jiné, pokud některé dny chodíš pracovat do kanceláře?

Je to pohodlnější, nemusím řešit dopravu – pracuju chvíli po probuzení, na konci dne zaklapnu notebook a je to.

7. V čem vidíš negativa této práce? Co je pro tebe těžké?

Občas soustředit se - doma vidím věci, které chci po práci udělat a hodně mě láká dělat to hned, v práci mě sice taky rozptyluje spousta věcí, ale v hlavě snáz přepnu do režimu "jsem v práci".

8. Jak zvládáš prokrastinaci? Máš stanovená nějaká svá pravidla?

Nemyslím si, že bych s ní měl doma větší problém, než v kanceláři, striktní pravidla asi nemám, ale ani mě nepřijde, že bych se bez nich neobešel.

9. Máš svůj pracovní den a jednotlivé pracovní úkoly naplánované a daří se ti je plnit včas nebo až na poslední chvíli?

Myslím si, že se mi to daří včas, home office na tohle u mě nemá vliv.

10. Chybí ti osobní styk s kolegy? Cítíš se osamělý či izolovaný? Máš se s kým poradit o některých pracovních problémech?

Když aspoň jednou týdně zajdu do kanclu osobně, nemám pocit izolace.

11. Na jakých problémových oblastech by jsi chtěl zapracovat?

Obecně více soustředění na práci, doma je rozptylujících faktorů spousta a ne vždy se mi daří přepnout do režimu "jsem v práci".