



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Fakulta ekonomiky

Bakalářská práce

Ekonomické přínosy homeworkingu v podniku

Vypracovala: Markéta Šimůnková
Vedoucí práce: Ing. Jaroslav Šetek, Ph.D.

České Budějovice 2019

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Fakulta ekonomická
Akademický rok: 2016/2017

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Markéta ŠIMŮNKOVÁ**
Osobní číslo: **E15376**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Strukturální politika EU pro veřejnou správu**
Název tématu: **Ekonomické přínosy homeworkingu v podniku**
Zadávající katedra: **Katedra ekonomiky**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cílem práce je analýza aplikace homeworkingu ve vybraném podniku. V metodě zpracování převažuje analýza ekonomické a sociální dimenze aplikace této manažerské metody systému práce s lidskými zdroji, a to pro přínosy podniku na straně jedné a přínosy pro zaměstnance (co může minimalizovat - např. (negativní sociálně psychologické souvislosti) na straně druhé.

Osnova práce:

1. Homeworking jako složka pro vybranou oblast podnikání
2. Tvorba míst pro homeworking a hlavní překážky jeho rozvoje
3. Struktura a tvorba zdrojů pro rozvoj homeworkingu vybraného podniku
4. Problematika měření ekonomické efektivity aplikace homeworkingu
5. Celkové zhodnocení efektivity homeworkingu v rámci podniku

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **40 - 50 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

Bedrnová, E., Nový, I. a kol. (2009). *Psychologie a sociologie řízení*. 3. vyd. Praha: Management Press.

Dohnalová, M. (2012). *Sociální ekonomika, sociální podnikání: podnikání pro každého*. Praha: Wolters Kluwer.

Dudová, R. (2008). *Nové šance a rizika: Flexibilita, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Ellison, N. B. (2004). *Telework and Social Change: How Technology Is Reshaping the Boundaries between Home and Work*. 1. vyd. Westport: Praeger.

Hubinková, Z. a kol. (2008). *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jaroslav Šetek, Ph.D.**

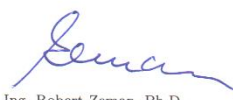
Katedra ekonomiky

Datum zadání bakalářské práce: **20. ledna 2017**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2018**


doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
SILNIČNÍ 13 (25)
370 05 ČESKÉ BUDĚJOVICE


Ing. Robert Zeman, Ph.D.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 1. března 2017

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledků obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích 12. dubna 2019

.....

Markéta Šimůnková

Obsah

1	Úvod	3
2	Literární přehled	4
2.1	Vývoj homeworkingu.....	4
2.2	Homeworking a pojmy s ním spojené.....	5
2.2.1	Pojmy spojené s homeworkingem – oblast personálního řízení.....	6
2.2.2	Pojmy spojené s homeworkingem – oblast informační technologie	8
2.3	Tvorba míst a zavádění homeworkingu	11
2.4	Přínosy homeworkingu z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele.....	12
2.5	Nevýhody a problémy spojené s homeworkingem	14
2.5.1	Problém s hranicí mezi soukromým a prací.....	15
2.5.2	Překážky rozvoje homeworkingu	16
3	Metodický postup	18
4	Vlastní práce	20
4.1	Analýza současné situace využívání ICT v ČR a zahraničí.....	20
4.1.1	Kde lidé nejčastěji pracují mimo kancelář?	25
4.2	Představení organizací	26
4.2.1	Albis Plastic, s. r. o.	26
4.2.2	Orchitech Solutions, s. r. o.....	26
4.3	Dotazníkové šetření.....	27
	Otázka 1: Jak dlouho pracujete ve vaší společnosti?	27
	Otázka 2: Jak dlouho využíváte home office?	28
	Otázka 3: Kde nejčastěji pracujete? (možnost zaškrtnout více odpovědí)	29
	Otázka 4: Kolik dnů v týdnu trávíte prací z domova?	30
	Otázka 5: Kolik dnů v týdnu trávíte v kanceláři firmy?	31
	Otázka 6: Jaké vidíte hlavní výhody práce z domu? (možnost zaškrtnout více odpovědí)	32

Otázka 7: Jaké vidíte hlavní nevýhody práce z domu? (možnost zaškrtnout více odpovědí)	34
Otázka 8: Jak váš nadřízený kontroluje vaši práci?	35
Otázka 9: Komunikujete i s ostatními pracovníky, nebo jen s nadřízeným?.....	36
Otázka 10: Je pro vás komunikace s ostatními pracovníky na podobné pozici zásadní?37	
Otázka 11: Jaký komunikační prostředek využíváte nejčastěji? (možnost zaškrtnout více odpovědí).....	37
Otázka 12: Myslíte si, že jste díky práci z domova produktivnější?	38
Otázka 13: Kdybyste hledali nové zaměstnání, vyhledávali byste znovu práci s tímto benefitem?.....	39
Otázka 14: Pracujete o státních svátcích a o víkendech?.....	40
4.4 Vyhodnocení výsledků a diskuse	42
5 Závěr.....	45
6 Summary.....	47
7 Seznam použitých zdrojů	48
8 Seznam grafů	50
9 Seznam tabulek.....	50
10 Seznam obrázků.....	51
11 Seznam příloh.....	51

1 Úvod

Homeworking neboli práce z domova je považována za poměrně mladý fenomén, který firmy nabízejí jako jeden z benefitů pro své zaměstnance. Homeworking si jako všechno prošel určitým vývojem a nejvíce ho ovlivňuje vývoj informačních technologií. Ten je v současné době na tak vysoké úrovni, že zaměstnanci mohou pracovat v podstatě na čemkoliv od notebooku po tablet a odkudkoliv. Díky rozvoji sítí a internetu je v dnešní době možnost připojení k internetu kdekoliv i třeba na chatě, která je samota u lesa. Tento vývoj s sebou samozřejmě nepřinesl jen pozitivita. Pro příklad zaměstnavatelům se zvýšily náklady na výpočetní techniku a technické vybavení. Zaměstnanci si naopak chválí nižší náklady třeba ušetřením za cestovné, ale naopak se potýkají s problémem rozlišení soukromého a pracovního života v případě homeworkingu.

Cílem této práce je analyzovat využívání homeworkingu a jeho přínosů ve vybraných společnostech. Aby se současná situace homeworkingu dala lépe zhodnotit, v práci jsou analyzovány dvě společnosti a jejich výsledky následně porovnány. Dalším cílem je také popsat a porovnat současnou situaci využívání informačních technologií na území České republiky a využívání v zahraničí. Na základě zjištěných skutečností dojde ke srovnání teoretických poznatků s výsledky zjištěnými z praxe.

Teoretická část práce se nejprve zabývá vývojem homeworkingu. Poté seznamuje čtenáře s důležitými pojmy, které jsou s homeworkingem spojené. Zde jsou právě popsány informační technologie a jejich využívání. Dále pak teoretická část popisuje možné přínosy a problémy s homeworkingem spojené, které rozebírá dle jednotlivých autorů a jejich názorů.

Praktická část začíná analýzou využívání informačních technologií v České republice a zahraničí. Jsou zde popsány a komentovány nejnovější grafy, které vydal Český statistický úřad. Poté jsou představeny vybrané společnosti, které aktivně homeworking využívají a u kterých bylo provedeno dotazníkové šetření. Na to navazuje i vyhodnocení již zmiňovaného dotazníkového šetření a jeho porovnání s praxí.

2 Literární přehled

2.1 Vývoj homeworkingu

Ačkoliv se může zdát, že práce z domu je poměrně mladý fenomén, není tomu tak. Její počátky jsou datovány již do doby průmyslové revoluce, kdy už v 18. století byla značná část profesí vykonávána v domácím prostředí. V této době se v podstatě všechny aktivity odehrávaly doma, tudíž se nerozlišovala doba mezi prací a volným časem, jako je tomu dnes. Až po průmyslové revoluci, která přesunula práci do továren a poté díky rozvoji služeb i do kanceláří vznikla jasná hranice mezi prací a volným časem (Martoch, 2014).

První definici pojmů telecommuting a telework popsal Jack Nilles v roce 1973 ve své knize *The Telecommunications – Transportation tradeoff*. Práce z prostředí domova podle něj mohla řešit problémy s neobnovitelnými přírodními zdroji, které ubývají a s problémy znečištění planety, které přibývají. Jeho vize vznikla ve vidině rozdělení centrálních kanceláří a vytvoření lokálních pracovišť v okolí bydliště jednotlivých pracovníků. Jeho myšlenka spočívala také v potřebě rozvoje informačních technologií, aby byli pracovníci schopni předávat si informace a pracovat efektivně (Nilles, 1973; Gan, 2015).

Nilles je považován za toho, kdo položil základní stavební kámen dnešního homeworkingu. I přesto, že si tento typ práce prošel jistým časovým vývojem, bez Nillsonových základů by dnes nebyl tam, kde je. Samozřejmě vývoj homeworkingu znamenal i robotizace a automatizace některých procesů, kde informační technologie jsou v dnešní době na dost vysoké úrovni. V podstatě v dnešní době se dá pracovat naprosto odkudkoliv pouze za pomoci mobilního telefonu (Nilles, 1973; Gan, 2015).

V dnešní době, kdy lidé neustále někam chvátají a honí se za sny, či kariérním růstem, se dá říct, že homeworking může tento hektický proces zmírnit. Proto se firmy prostřednictvím homeworkingu vracejí v podstatě do dob před průmyslovou revolucí. Snaží se, tak aby zaměstnanci měli více času na své záliby nebo se mohli věnovat rodině (Gan, 2015).

2.2 Homeworking a pojmy s ním spojené

Pojmy práce z domova, home office nebo homeworking patří do podmnožiny práce na dálku. Jsou to nejčastěji používaná synonyma, která vyjadřují dočasnou či trvalou práci v domácím prostředí, neboli v domácí pracovně, pracovním koutě nebo třeba na zahradě či terase. S využitím informačních technologií pracovník spolupracuje a komunikuje se svými kolegy, nadřízenými či podřízenými v reálném čase. Práci na dálku je nutné vždy přizpůsobit konkrétním možnostem pracovního místa a zaměstnavatele. Využití práce z domova můžeme uplatnit od alternativy pro práci při mimořádných událostech, přes příležitostnou práci pár dní v měsíci až po stoprocentní práci z domova. Získané úspory a výhody mohou být tak přínosné, že by tento způsob práce neměla vynechat žádná organizace (Martoch, 2012).

Práci na dálku využívají především takové profese, které pracují s informacemi, a ne s určitou hmotou. Práci na dálku umožňuje zejména rozvoj moderních technologií. Přínosem tohoto typu práce je nezávislost a větší míra svobody. Práce v domácím prostředí má své klady, ale také zápory, a proto se nehodí pro každého (Hubinková, 2008).

V souvislosti s prací z domova existují 3 oblasti, které zahrnují tento pojem:

- Homeworking

Doslovně přeloženo z anglického jazyka je to práce z domu. Práci z domu rozumíme práci, která je vykonávána z prostředí domova. Rozlišujeme pak, zda je vykonávána z domova pouze mimořádně, nebo trvale. Pracovníci mohou mít i vlastní pracovní místo v kanceláři firmy, ve které pracují (Martoch 2012).

- Teleworking

Teleworking nebo také telecommuting je práce na dálku. Zahrnuje práci, která je mimo stálou kancelář, například pracovní činnost vykonávána z vlaku, hotelového pokoje, zahrady, kavárny, restaurace či parku. Práci na dálku umožňuje zejména rozvoj informačních technologií (Martoch 2014).

- Hot-desking

Hot-desking je práce na dálku, při které mohou mít firmy určitý počet zaměstnanců, kteří se často pohybují mimo své pracoviště – mohou pracovat doma, u zákazníků, či na cestách. Ve své kanceláři tedy pracují jen někdy, ne trvale (Spence 2018).

Práce z domu je flexibilní formou zaměstnávání. Flexibilní formy zaměstnávání hrají důležitou roli při sladování soukromého a pracovního života. Jde o přizpůsobení pracovní doby tak, aby vyhovovala zaměstnavateli i zaměstnanci. Dle zákoníku práce můžeme sjednat například kratší pracovní dobu, pružnou pracovní dobu, práci z domova či práci na dálku, nebo například dohody o práci konané mimo hlavní pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti). Za flexibilní formy práce lze tedy považovat například sdílené pracovní místo více zaměstnanci, víkendové práce, volnou pracovní dobu či zkrácený pracovní týden, atd. (Bičáková, 2008).

2.2.1 Pojmy spojené s homeworkingem – oblast personálního řízení

Tým a týmová spolupráce

Charakteristické rysy týmu jsou například uvědomovaný společný cíl, sdílená vůle dosažení cíle, rovnoprávné postavení členů týmu, respektování a dodržování určitých pravidel, vymezené role v týmu, nastavená úroveň důvěry a otevřenosti, jednoznačná a efektivní komunikace, účelné řešení konfliktů, apod. (Zahrádková, 2005).

Vzájemná prospěšnost týmu spočívá v různém rozložení sil v týmu a zvolení různých týmových rolí, tedy pracovníků, kteří přistupují k práci jinak. Pracovník je zaměřen na svůj úkol a nezabývá se úkoly ostatními, které by pro něj mohly být přítěží. Práce v týmu přináší nové zkušenosti a usnadňuje samotnou spolupráci (Kolajová, 2006).

Pod pojmem týmová role si můžeme představit určitý soubor vlastností, dovedností či osobnostních předpokladů. Nejedná se pouze o osobnostní rysy členů týmu, ale spíše o předpoklady zastat určitou roli v aktuální situaci. Praxe také dokazuje, že tým, který je sestavený s ideálním rozložením, ať už podle jakékoliv typologie, nedosahuje takových výsledků jako tým, který není tak kontrolovaný. Můžeme tedy říct, že klíčem k úspěchu není samotný výběr členů, ale spíše následná práce s týmem, například pokud někomu poskytneme pravomoce a odpovědnost nebo poskytneme možnost dalšího vzdělání (Crainer, 2005).

V řadě organizací je stále častější individuální postoj k řešení pracovních úkolů, než týmová spolupráce. Avšak množství problémů a náročných úkolů lze daleko lépe a efektivněji řešit ve spolupráci s ostatními pracovníky. Dobrá komunikace a účinná spolupráce jsou sociální dovednosti, které je možné se naučit a poté je zdokonalovat. Smysl týmové spolupráce neustále roste, zvyšuje se její potřebnost a také důležitost. Schopnost kolektivně řešit dané úkoly a efektivní využití lidských zdrojů v týmu

můžeme považovat za jeden z hlavních faktorů konkurenceschopnosti organizací (Janiková, 2013).

Motivace

Motivace (z latinského slova *movere* – hýbat) vyjadřuje hybné síly chování. Tímto tedy můžeme chápat motivaci jako první stupeň našeho jednání, kdy právě motivace uvádí do chodu celý organismus. Klasická psychologie rozlišuje motivy a pohnutky. Motivory chápeme jako intelektuální důvody našeho jednání a našich činů, pohnutky jsou jejich emocionálními příčinami (Sillamy, 2001).

S Americkým psychologem Frederickem Herzbergem je spojené důležité dělení motivačních faktorů, které vychází z toho, že některé z motivačních faktorů zvyšují pracovní motivaci i spokojenost – například zajímavá práce, vyšší odpovědnost, projevené uznání či možnost osobního růstu. Jiné, také důležité, však působí jinak. Odstraňují pracovní nespokojenost a demotivaci pracovníků, ke zvýšení motivace však samy o sobě nevedou, a pokud ano, tak pouze krátkodobě (Urban 2017).

Teorie F. Herzberga je označovaná jako dvoufaktorová. Motivační faktory dělí na „motivátory“ a na „hygienické faktory“. Motivátory jsou faktory, které vedou právě k tomu, že pracovníci pracují s vyšším zájmem a nasazením. Patří k nim okolnosti, o které mohou usilovat, příkladem jsou finanční odměny či možnost povýšení. Hygienické faktory jsou naproti tomu bez motivačního účinku. Netýkají se práce samotné, ale pracovních podmínek. Pokud však schází, mohou demotivovat. Příkladem mohou být špatné vztahy na pracovišti (především s přímým nadřízeným), pracovní jistoty, organizace práce apod. Označení „hygienické faktory“ je založeno na analogii s péčí o zdraví (nedostatek hygieny může zhoršit zdraví, avšak její dodržování samo o sobě ke zlepšení zdraví nevede) (Urban, 2017).

Řízení lidských zdrojů

Lidé jsou to nejcennější, co organizace mají. Pracují a individuálně i kolektivně přispívají k dosažení cílů. Řízení lidských zdrojů je logicky promyšlený strategický přístup k řízení pracovníků (Armstrong 2007).

Řízení lidských zdrojů je vlastně „*soubor vzájemně propojených politik vycházejících z určité ideologie a filozofie*“, jak napsal John Storey (1998).

2.2.2 Pojmy spojené s homeworkingem – oblast informační technologie

Komunikace

Díky sociální interakci dochází ke vzájemnému ovlivňování a působení jedinců na druhého člověka, ale i na skupinu lidí. Východiskem je sociální percepce, vzájemné poznávání a vnímání lidí. Každodenně komunikujeme s lidmi, které v průběhu interakce můžeme usměřňovat, informovat, koordinovat jejich činnost, usnadňovat podmínky jejich práce a ovlivňovat je (Bedrnová, Nový, 2007).

Abychom dosáhli koordinovaných výsledků ve firmě, je zapotřebí fungující komunikace. Vliv neustálých změn může být zvládnut jedině tehdy, když důvody těchto změn a jejich důsledky budou sděleny těm, kterých se to týká a to takovým způsobem, aby je mohli pochopit a akceptovat. Obousměrná komunikace zajišťuje informovanost mezi managementem a pracovníky v jednotlivých oblastech podnikové politiky a plánů, na které pracovníci mohou reagovat svými záměry a názory a pomoci při řešení dalších kroků (Armstrong, 2007).

Moderní komunikační prostředky

V dnešní době je využívání nejmodernějších telekomunikačních a informačních technologií nezbytná věc pro každou firmu. Aby byly tyto technologie efektivní, neměly by být příliš nákladné a složité. Přenos dat je nyní nedílnou součástí našich životů, protože jsme těmito informacemi ovlivňováni, vzděláváni, formováni, přetvářeni, ale také omezováni (Hubinková, 2008).

- **Telefon**

Mobilní telefon je jedna z nejrozšířenějších forem komunikace. Zachovává formu přímého rozhovoru i na značnou vzdálenost bez vizuálního kontaktu, čímž je přirozenější než například komunikace přes počítačovou síť. Dnes patří telefon ke standardnímu vybavení firem i domácností (Hubinková, 2008).

Spojení mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale i pracovníkem a zákazníkem je pro prosperitu firmy velmi důležité (Hubinková, 2008).

- **Počítače a internet**

Schopnost přijímat, vyhledávat, třídit a zpracovávat informace spočívá ve využívání osobních počítačů. Základními charakteristikami je úspora času a námahy. Úloha a potřeba internetu má stále stoupající tendenci. V současné době nabízí nejrůznější

myšlenky a téměř bez ohledu na aktuální polohu uživatelů umožňuje navazovat kontakty (Hubinková, 2008).

ICT

ICT (Information and Communication Technologies) zahrnují veškeré informační technologie používané pro komunikaci a pro práci s informacemi. Původní koncept informačních technologií byl rozšířen o prvek komunikace, kdy mezi sebou začaly komunikovat jednotlivé počítače nebo uzavřené sítě. ICT nejsou ovšem jen hardwarové prvky (počítače, servery, atd.), ale také softwarové vybavení, jako jsou operační systémy, internetové vyhledávače, síťové protokoly apod. V moderním světě představuje ICT důležitou a nepostradatelnou součást státní, podnikatelské i soukromé sféry (Bezpalec, 2015).

Vrcholem této komunikace se stal internet a mobilní telefony. Počítače jsou jen jedna část ICT, druhá část je software (programy a aplikace), který strojům říká, jak pracovat či zpracovávat informace podle potřeb a přání. ICT je i o přenosu informací, kterému daly nový rozměr mobilní sítě a internet, po nichž neustále proudí obrovské množství dat. Komunikace zprostředkovávají i satelity a telekomunikační sítě. Informační a komunikační technologie jsou naprosto nepostradatelné, jelikož jsou využívány ve všech oborech a státních institucích. Používají je úřady, obchody, zdravotnictví, banky, doprava, média, policie, kulturní instituce, atd. (Bezpalec, 2015).

Cloud computing

Cloud computing jednoduše řešeno znamená, že data a aplikace, s nimiž zaměstnanci pracují, jsou uložena tzv. „v oblacích“, tedy v cloudu na internetu, a ne ve stolním počítači či notebooku. Jde o zabezpečený vzdálený server, který prostřednictvím internetového připojení komunikuje s počítačem. Bezplatná e-mailová adresa se všemi zprávami, kontakty, přílohami a různým jiným obsahem (texty, videa, fotky, hudba, atd.) je tak nejspíše jednou z prvních cloudových služeb. Mimo e-mail mohou být v cloudu také kancelářské aplikace, textové dokumenty, prezentace, tabulky nebo jiné typy aplikací (databáze, účetní programy, dotazníky, atd.). Tato forma ukládání především šetří náklady, zvyšuje efektivitu a do každodenní práce přináší více komfortu a svobody. Spolupráce, komunikace i sdílení jsou snazší a realizovatelné odkudkoliv, stačí mít zařízení s připojením k internetu, včetně chytrých telefonů či tabletů (Martoch, 2012).

Mezi výhody cloud computingu patří vysoká dostupnost odkudkoliv a kdykoliv, kde je připojení k internetu, vysoká bezpečnost dat, protože data bývají zálohovaná i několikanásobně. Řada aplikací a služeb je poskytována zdarma. Další výhodou je pak možnost online spolupráce a sdílení informací více uživateli současně. Samozřejmě má tato forma i své nevýhody, mezi které patří právě závislost na internetovém připojení, poskytovatel služeb může mít výpadek, nebo také hrozí nebezpečí, že data mohou být zneužita nepovolanými osobami (to se však může stát i s daty ve firemní síti) (Martoch, 2012).

2.3 Tvorba míst a zavádění homeworkingu

Proces zavádění práce z domova by měl postupovat v jednotlivých krocích. V první řadě je dobré provést audit procesů organizace, který pomůže každou oblast dobře identifikovat a ekonomicky vyčíslit. Podle zjištěných dat se vyhledá vhodné řešení odpovídající potřebám organizace s ohledem na finanční možnosti a stanovený rozpočet. Pokud se mimo technologie mění i pracovní procesy, vždy je dobré provést nejdříve pilotní ověření, díky kterému se lze vyhnout zbytečným finančním i časovým ztrátám, v případě, že by organizace nebyla s výsledky spokojena a rozhodla se pro návrat k původnímu řešení (Martoch, 2012).

Důležitým krokem je výběr hardwaru a softwaru. Každá větší IT organizace provozuje své „zaručeně“ nejlepší řešení v oblasti cloud computingu. Při zavádění hardwarů a softwarů je lepší dát přednost referencím obchodních partnerů a zákazníků nebo doporučením vhodných řešení od poradenské firmy, jež má v této oblasti kvalitní přehled a dokáže managementu doporučit to nejvhodnější. V případě, že se firma rozhodne pustit do slepého zkoušení služeb, na které právě narazí na internetu, se může stát, že nebude vše fungovat tak, jak má a firmu to od myšlenky práce na dálku odradí (Martoch, 2012).

Samozřejmě pokud společnost chce zavést homeworking jsou s tím spojené i určité překážky, které mohou efektivní zavedení poměrně komplikovat. Mezi největší překážku pro organizaci patří:

- **Vstupní/provozní náklady**

Hlavním nákladem je především pořízení nového hardwaru (smartphony, notebooky, tablety) a softwaru umístěného v cloudu, který umožňuje pracovníkům stoprocentní flexibilitu. Ve srovnání s klasickým serverovým řešením jsou samotné udržovací náklady na software v cloudu podstatně nižší. Dalším nákladem je školení, u kterého se často opomíjí fakt, že efektivní práce na dálku vyžaduje u pracovníků řadu nových dovedností a návyků. Lepší než získávat tyto dovednosti pomocí metody pokus-omyl, tedy udělat celou řadu zbytečných chyb, je pracovníky zaškolit a vidět výsledky okamžitě (Martoch, 2012).

Investice spojené s hardwarem i softwarem není nutné vydávat všechny najednou plošně na celou organizaci. Výhodnější je začínat postupně a snažit se co nejvíce využívat tzv. pilotní ověřovací provoz, kdy se nejprve jednotlivé procesy vyzkouší na jednom oddělení a poté po ověření funkčnosti dojde k plošnému rozšíření (Martoch, 2012).

2.4 Přínosy homeworkingu z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele

Nejčastěji zmiňovanými výhodami práce z domu je lepší možnost skloubit práci a rodinu, nižší finanční a časové náklady na dopravu do zaměstnání nebo například jednodušší starost o členy rodiny. Dále se díky flexibilitě pracovní doby mohou lidé přizpůsobit svému životnímu stylu a svým potřebám (Dudová, 2008).

„Protože dochází k pomalému zavádění práce z domova na PC, existuje předpoklad, že bude snad lépe možné postihnout nevýhody, které se již objevily, a naopak podepřít výhody, které skrývá.“ (Čermáková, 2002).

Zuzana Hubinková uvádí ve své knize jako výhody např. rozvržení časového plánu podle vlastních potřeb, úspora času, úspora peněz na dopravu do práce nebo možnost vytvořit si vlastní vyhovující prostředí. Další nespornou výhodou je možnost zaměstnání i v regionech, kde je vysoká nezaměstnanost, dál od sídla firmy (Hubinková, 2008).

Další přehled výhod uvádí Walters, který ve své knize zařazuje mezi hlavní výhody u zaměstnanců práci ve vlastním prostředí, flexibilní pracovní dobu, čas pro sebe a pro rodinu, nezávislost a samostatnost, lepší hospodaření s časem, ale také profesní flexibilitu, což znamená možnost pracovat současně ve více profesích (Walters 2007).

Mezi další výhody zaměstnavatelů uvádí pracovní flexibilitu, lepší využívání kancelářských prostorů, zvýšenou produktivitu, snížení nákladů na kancelář a na dopravu nebo snížení míry absencí a nemocnosti. Zaměstnavatelé také mohou rozšířit počet pracovníků, například znevýhodněné osoby (Walters 2007).

V knize pana Martocha *Práce na dálku* (Jak chytře zvýšit konkurenceschopnost organizace) jsou výhody a nevýhody rozděleny na přímé finanční přínosy a úspory a na nefinanční přínosy.

Mezi přímé finanční přínosy a úspory patří snížení nákladů na firemní (kancelářské, výrobní, skladové) prostory, snížení nákladů na energie (elektrina, voda, vytápění, atd.), snížení nákladů na cestování k zákazníkům či dodavatelům, snížení nepřítomnosti (nemocnosti) pracovníků a také snížení fluktuace a nákladů spojenými s náborem nových pracovníků, jelikož jsou pracovníci více spokojeni a jsou loajálnější. Dále práce z domu zvyšuje produktivitu zaměstnanců a zvyšuje se zisk organizace. Nefinanční

přínosy zahrnují zvýšení konkurenceschopnosti, kvalitnější služby pro zákazníky, maximální využití pracovního času, motivovanější zaměstnanci, zvýšení časové flexibility zaměstnanců. Práce z domu je také „magnet“ pro mladé talentované lidi (Martoch, 2012).

Z výše uvedených názorů autorů se dá konstatovat, že na přínosech se víceméně shodují. Jako nejdůležitější přínosy označují – úsporu času, ale i jeho efektivnější využívání (především pro zaměstnance), úsporu nákladů (pro zaměstnance i zaměstnavatel) nebo více času na mimopracovní aktivity. Mimopracovní aktivity jsou důležitější, než se může na první pohled zdát. Zaměstnanci, kteří budou mít i své soukromé záliby budou pracovat efektivněji a budou spokojenější, což popisuje i Urban ve své knize o motivaci zaměstnanců.

2.5 Nevýhody a problémy spojené s homeworkingem

Mezi nevýhody patří izolace od kolektivu na pracovišti, což může mít za následek například horší kariérní postup. Dále mohou pracovníci, kteří vykonávají práci z domu špatně určit hranici mezi soukromým a pracovním životem, což může vést k workoholismu, nebo naopak k problému nalezení motivace k práci (Dudová, 2008).

Z pohledu zaměstnavatele se jedná hlavně o obavy ze ztráty kontroly a dohledu nad zaměstnanci. Hrozí možný pokles jejich výkonnosti a poté může dojít k nedůvěře v to, zda vůbec zaměstnanec pracuje a jakým způsobem vykonává svou práci (Heikenwälder, 2014).

Dalšími nevýhodami či problémy spojenými s prací na dálku jsou počítačové a technologické problémy, například riziko selhání internetového připojení, zastaralý či nefunkční počítačový software a hardware, obava o ztrátu, odcizení nebo zneužití firemních dat, nedostatečné počítačové znalosti zaměstnanců atd. (Martoch, 2014).

Nevýhodou mohou být problémy na straně managementu, který má nedostatečně komunikovaná očekávání a vize, dále pak obavy o narušení firemní kultury, obavy o zajištění efektivní komunikace mezi managementem a zaměstnanci, nízká ochota managementu a pracovníků se přizpůsobit. Management také nemůže tolik posoudit talent a silné stránky zaměstnanců, také může vzniknout nedůvěra v pracovní výkon pracovníka, dále může chybět přehled o výsledcích (Martoch, 2014).

Existují samozřejmě problémy i na straně podřízených, kteří mohou mít nedostatek motivace k práci a mohou odkládat pracovní úkoly na později. Někteří naopak mohou pracovat příliš dlouho a mohou být přehlceni úkoly. Nevýhodou je také chybějící osobní kontakt s kolegy, nedostatek prostoru na práci, nepochopení rodiny a také již zmiňovaná neschopnost oddělit osobní a pracovní život (Martoch, 2014).

V oblasti práce z domu existují dva druhy pracovníků. Na jedné straně jsou lidé, kteří nedokáží odolat lákadlům jako je hraní počítačových her, brouzdání po internetu či sledování televize. Opakem jsou lidé, kteří kvůli výhodě práce z domu nedokáží odmítnout zadávanou práci a kvůli tomu jsou pak přetížení. Současně s narůstajícím množstvím lidí pracujících z domova firmy i zaměstnanci zjišťují, že tato forma práce není pro každého. Nejdůležitějšími faktory pro práci z domova je osobní disciplína, ale i schopný manažer, který dokáže úkoly zadávat a vyhodnocovat. Funkční homeworking je otázkou kultury, kterou daná organizace nastaví (BusinessInfo, 2018).

Nedostatečná sebekázeň je jedním z největších problémů. V kanceláři si většina pracovníků nedovolí zabývat se soukromou komunikací například na sociálních sítích, zařizovat opravy věcí nebo hledat zajímavé výlety, vhodný dárek či si jednoduše připravit něco dobrého k jídlu nebo kouknout na něco zajímavého v televizi. Práce na dálku vyžaduje vyšší míru disciplíny, proto není vhodná pro lidi, kteří mají problém se zvládnutím prokrastinace¹. Pro některé pracovníky by mohla být možnost pracovat z domova zdrojem stresu a problémů z toho, že se jim nedaří plnit kvalitně své pracovní povinnosti, popřípadě jim jejich splnění zabere neúměrně více času (BusinessInfo, 2018).

Lidé pracující z domova si navíc musí sami poradit nejen s běžnými počítačovými problémy, které občas řeší každý, ale i s nástroji, které jim umožňují spolupracovat s ostatními, jako jsou cloudové aplikace pro sdílení dokumentů a plánování činností nebo nástroje pro on-line komunikaci apod. Homeworking tedy klade vyšší požadavky na počítačové dovednosti pracovníků, proto by firmy, které tuto formu práce umožňují, měli své zaměstnance řádně proškolit. Lidé díky školení neztrácejí zbytečně čas řešením banálních technických problémů, a především se zvýší jejich povědomí o tom, co mohou dělat z hlediska bezpečnosti (BusinessInfo, 2018).

2.5.1 Problém s hranicí mezi soukromým a prací

Lidé, kteří pracují klasickým způsobem na pracovišti, mají jasně odděleny sféry práce a soukromí. Zaměstnanci, kteří pracují z domova, si tyto hranice musí vytvořit uměle. Hlavním problémem, který stěžuje oddělení práce a soukromí, je nadbytek pracovních povinností, které poté zkracují soukromý čas. Vzhledem k tomu, že jejich pracoviště není prostorově odděleno od domova, je snadnější překročit pracovní dobu a pracovat například dlouho do noci (Dudová, 2008).

Dudová ve své knize čerpá i z rozhovorů s vybranými pracovníky využívajícími homeworking. Výsledky ukazují, že snazší je rozdělení práce a soukromí pro ty, kteří mají rodinu a děti. Shodují se na tom i ti, kteří zatím žádné děti nemají. Bezdětní respondenti jsou primárně soustředěni na práci a měli menší problém s tím, že jim povolání zasahuje hlouběji do soukromého života. Muži, kteří děti mají a pracují z domova, jsou ve větším kontaktu s dětmi, než by byli v případě normálního zaměstnání na pracovišti. Přestávky při práci většinou věnovali dětem a rodině. Ženy,

¹ Odkládání povinností na pozdější dobu.

kteře se starají o rodinu a děti jsou ještě výrazněji závislé na určení hranic mezi prací a soukromím. Musí od sebe oddělit čas pro práci a čas pro rodinu, což je pro ně menší problém, protože práce nastupuje až poté, co je rodina a děti nepotřebují (Dudová, 2008).

2.5.2 Překážky rozvoje homeworkingu

Legislativa

Vzhledem k tomu, že zákoník práce homeworking komplexně právně neupravuje, bude nutno napsat do pracovní smlouvy dohodu o této formě zaměstnání a informace o jeho výkonu, které nejsou dovoleny ze zákoníku práce (Janečková, 2014).

Pro časové rozvržení pracovní doby je u práce z domova mnohem větší prostor. Pracovník může pracovat i o víkendech, v noci nebo o státních svátcích. I když není u rozvrhování pracovní doby zaměstnanec nijak omezen, jisté limity existují i zde. Standartní délka pracovní doby, která je v zákoně stanovená na 40 hodin týdně, musí být respektována hlavně ze strany zaměstnavatele, který je povinen přidělovat svému zaměstnanci takové množství práce, kterou je schopen udělat v zákonem stanovené době (Janečková, 2014).

Pracovní doba zaměstnance

V případě zaměstnance, který využívá homeworking je rozvržení pracovní doby pochopitelně jiné, než v případě zaměstnance, který pracuje přímo v kanceláři firmy. Zaměstnavatel není povinen ani oprávněn rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, ani stanovit počátek a konec směn. Zaměstnavatel také neurčuje, jestli má zaměstnanec pracovat od pondělí do pátku nebo pracovat v jiných dnech. Pracovník si plánuje práci sám tak, aby byl schopen ji všechnu stihnout. Zaměstnavatel je limitován pouze množstvím práce, kterou zaměstnanci přidělí, a to tak, že práce musí být zvládnutelná průměrným zaměstnancem ve stanovené pracovní době, tedy 40 hodin týdně (Bočanová, 2018; Krejčíčková, 2018).

V dohodě o podmínkách výkonu práce z domova lze v konkrétním případě stanovit pravidla o pracovní době, například pravidla pro noční práci, povinnost čerpat přestávku, atd. Je třeba i doporučení na pracovní dobu, právě s ohledem na nutnost dodržování pravidel ochrany zdraví a bezpečnosti při práci (Bočanová, 2018; Krejčíčková, 2018).

V neposlední řadě je důležité zmínit, že i přes volnost zaměstnance, který si svou pracovní dobu rozvrhuje sám, musí vykonávat práci výlučně osobně a samostatně. Nad touto povinností však nemá zaměstnavatel reálnou možnost absolutní kontroly (Bočanová, 2018; Krejčíčková, 2018).

Odměňování

Na práci z domu se také vztahuje zákoník práce. Za odvedenou práci přísluší zaměstnanci mzda úkolová, paušální nebo hodinová, záleží na dohodě, kterou si zaměstnavatel a zaměstnanec ujednali. Platí však několik výjimek ohledně této formy práce. Například pokud zaměstnanec pracuje ve svátek (protože si to sám rozhodl), nenáleží mu náhrada mzdy za takovou práci, ani náhradní volno, ani příplatky (Zákoník práce v platném znění).

Zákoník práce dále neřeší nárok na příplatek za práci přesčas. Proto je zaměstnavatel povinen za práci přesčas poskytnout zaměstnanci příplatek, pokud nebyla mzda již sjednána za výkon práce přesčas. Je třeba ale ujasnit, co práce přesčas znamená. Práce přesčas je taková práce, která je vykonávána na příkaz zaměstnavatele, nebo s jeho souhlasem, nad stanovenou týdenní pracovní dobu a je vykonávána mimo rámec rozvrhu směn (Zákoník práce v platném znění; Bočanová, 2018; Krejčíčková, 2018).

Zaměstnavatel by také měl při výkonu práce zaměstnancem mimo pracoviště hradit zaměstnanci náklady spojené s komunikací. Mezi takové náklady obecně patří internetové připojení či poplatky za telefon. Všechny tyto náklady je zaměstnanec povinen zaměstnavateli prokázat. Zaměstnanec a zaměstnavatel mohou mít dohodu, že úhrada nákladů spojených s prací z domu bude hrazena paušálně. Zaměstnavatel tyto náklady nesmí zahrnout do odměny, která náleží jeho zaměstnanci (Zákoník práce v platném znění; Bočanová, 2018; Krejčíčková, 2018).

3 Metodický postup

Bakalářská práce je zaměřena na homeworking a jeho přínosy ve vybrané organizaci a metodický postup je nastaven takto:

➤ *Prostudování odborné literatury související s tématem*

Teoretická část seznamuje čtenáře s homeworkingem od jeho vývoje až po výhody a nevýhody s ním v současné době spojené. Tyto informace byly čerpány z odborné literatury, kterou zajišťovala Akademická knihovna Jihočeské univerzity. Doplnujícím zdrojem byly například webové stránky statistického úřadu.

➤ *Analýza současné situace homeworkingu v České republice a zahraničí*

První část praktické části byla zaměřena na současnou situaci homeworkingu u nás a v zahraničí. Celý proces začal sběrem dat až po komparaci České republiky a Evropské unie.

➤ *Sběr informací*

Základní důležité informace byly získány z webových stránek. Mezi které patřily stránky – Českého statistického úřadu, ministerstva zahraničí či Eurostatu.

➤ *Analýza získaných informací*

Na základě všech získaných informací došlo ke zhodnocení současného stavu homeworkingu. Zda ho využívá hodně firem, či naopak málo a jaké jsou statistické údaje jeho využívání v praxi.

Poté došlo ke komparaci mezi Českou republikou a ostatními státy ať už v rámci Evropské unie či mimo ní.

➤ *Charakteristika vybrané organizace*

Praktická část a její dotazníkové šetření byly zpracovány ve dvou organizacích sídlících v Českých Budějovicích. Tyto organizace aktivně využívají homeworkingu, a tak může na konci dojít ke komparaci výsledků. První organizací je společnost Albis Plastic, s. r. o., která má v České republice pouze pobočky, spadající do mezinárodní korporace. Orchitech Solutions, s. r. o. je druhou organizací, která využívá homeworking. Sídlo má sice v Praze, ale v Českých Budějovicích je jejich pobočka.

➤ *Analýza homeworkingu ve vybraných organizacích*

Obě organizace se zúčastnily dotazníkového šetření, kde dotazníky vyplňovali zaměstnanci, kteří aktivně pracují z domova. Dotazník tak poslouží jako zpětná vazba pro zaměstnavatele.

Na základě výsledků došlo k porovnání teoretických poznatků s tím, jak to funguje v praxi a navržení případných opatření, která by mohla být přínosná pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Aby měly organizace zpětnou vazbu, došlo ke komparaci jejich výsledků. Díky tomu mohou zaměstnavatelé vidět, jak to dělá konkurence a pokusit se případně fungování homeworkingu zlepšit.

➤ *Navrhnutí opatření ke zlepšení*

Jak už bylo výše zmíněno, praktická část je zakončena navržením určitých opatření, která mohou mít pro organizace přínos a mohou jim tak být i odměnou za čas strávený při účasti na dotazníkovém šetření.

4 Vlastní práce

4.1 Analýza současné situace využívání ICT v ČR a zahraničí

I přesto, že v současné době používají počítač téměř všechny firmy, které mají alespoň 10 a více zaměstnanců, což je téměř 98 %, tak počítač ke své práci používá přibližně polovina zaměstnanců. Při porovnání s dalšími zeměmi EU má Česká republika celkově nižší podíl zaměstnanců používajících v práci počítač. Což je dáno především strukturou našeho hospodářství. Je zde silný podíl zastoupený odvětvími, kde zaměstnanci, kde svému výkonu počítač ani žádnou jinou výpočetní techniku nepotřebují. Což uvádí Český statistický úřad v hodnocení za rok 2018 (Český statistický úřad, 2019).

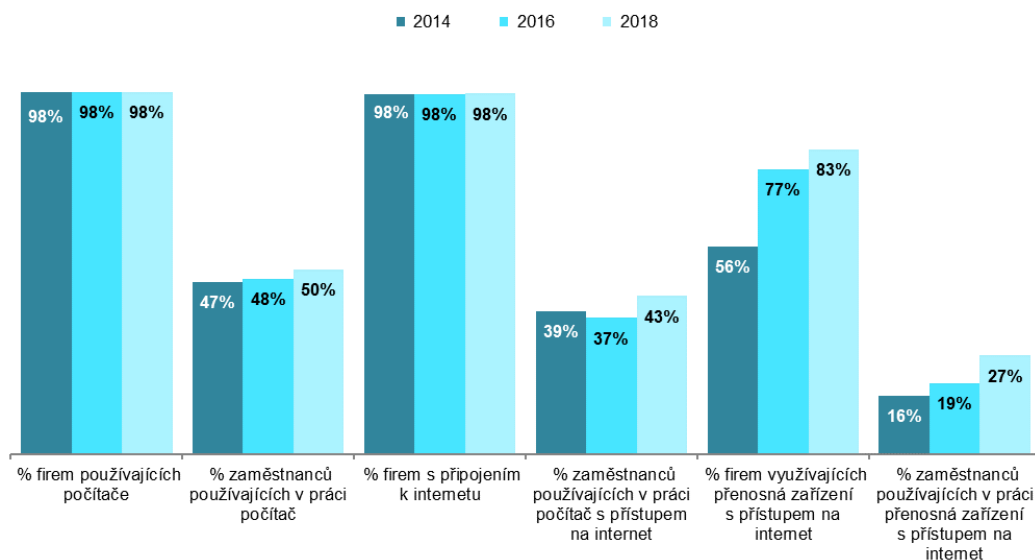
Statistiky zaměřující se na využívání počítače k pracovním účelům zaměstnanců ukazují, že za rok 2018, využívalo počítač k pracovním účelům v podnikatelské sféře více než 50 % zaměstnanců. Za posledních 5 let se tato statistika drží nad 45 %, a v loňském roce poprvé překročila hranici 50 %. Pro porovnání před 15 lety pracovala s počítačem přibližně třetina zaměstnanců, kdežto v současné době je to každý druhý (Český statistický úřad, 2019).

Co se týče využití počítače s přístupem na internet, zde je ta statistika lehce pod polovinou, přibližně 43 % zaměstnanců má na svém pracovním počítači přístup na internet. Tento ukazatel zpravidla s velikostí firmy klesá. Což vypovídá o tom, že přístup na internet svým zaměstnanců blokují spíše velké firmy. Pokud tyto statistiky porovnáme s ostatními zeměmi EU, mají české firmy jeden z nejnižších podílů zaměstnanců, kteří v práci používají internet, to opět ovlivňuje struktura českého hospodářství s vysokým zastoupením zpracovatelského průmyslu na celkové zaměstnanosti. Opakem jsou severské země, kde umožňovalo používat v práci internet přibližně 70 % firem (Český statistický úřad, 2019; Eurostat, 2018).

Přenosná zařízení s přístupem na internet jsou například tablet, notebook nebo mobilní telefon. V jejich poskytování je Česká republika na 11. místě nad průměrem EU. Kde z průzkumu Eurostatu vyplývá, že rozdíly mezi jednotlivými státy EU jsou zapříčiněny především vyspělostí ekonomiky nebo pokrokem v digitalizaci či automatizaci. Na využívání přenosných zařízení opět nemá vliv pouze odvětví, ale také velikost sledovaných firem (Český statistický úřad, 2019; Eurostat, 2018).

Všechna výše zmíněná fakta dokazují také grafy níže, které jsou veřejně dostupné na stránkách Českého statistického úřadu.

Graf 1: Využívání informačních technologií firmami



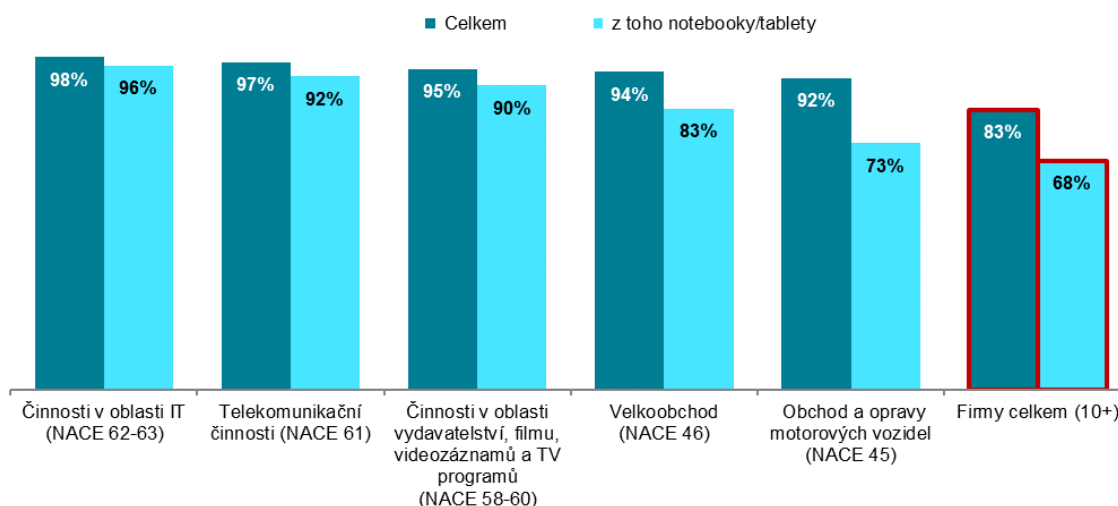
Zdroj: Český statistický úřad, 2019

Graf 1 znázorňuje časovou řadu vývoje využívání informačních technologií napříč odvětvími u firem s 10 a více a zaměstnanci. Jedná se o podíl na celkovém počtu firem/zaměstnanců, kde u firem využívajících přenosná zařízení s přístupem na internet a u zaměstnanců používajících v práci přenosná zařízení s přístupem na internet je patrný progresivní vývoj, což má pozitivní vliv na rozvoj homeworkingu. I přesto, že přenosná zařízení v roce 2018 využívalo k práci pouze přibližně 27 %, je zde vidět pozitivní nárůst, protože za 4 roky, se tento ukazatel zvedl o 11 %.

Pokud se podíváme na vývoj počtu firem využívajících přenosná zařízení s přístupem na internet, tak za poslední 4 roky je zde ten nárůst enormní. Za 4 roky se počet firem zvedl o 27 %.

Počet firem využívajících počítače a připojení k internetu je za poslední 4 roky konstantní. Počítače a připojení k internetu využívá od roku 2014 stále stejných 98 % firem.

Graf 2: Top 5 odvětví, které poskytují nejčastěji svým zaměstnancům přenosná zařízení s internetem



Zdroj: Český statistický úřad, 2018

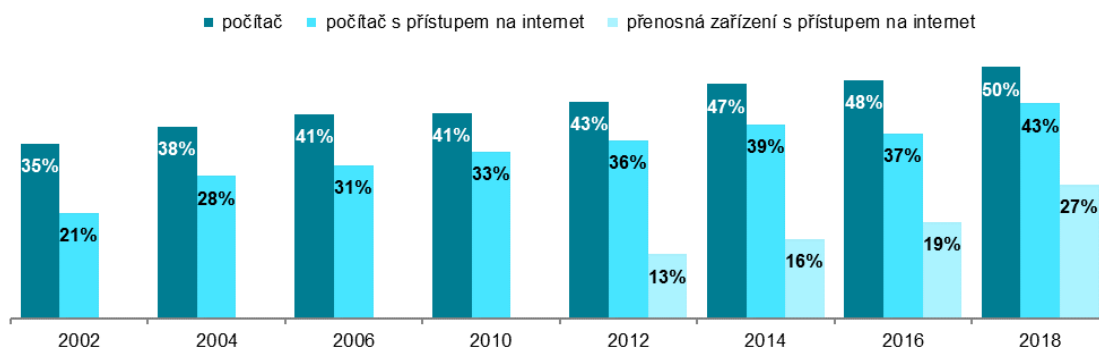
Graf 2 ukazuje podíl na celkovém počtu firem s 10 a více zaměstnanci v daném odvětví za rok 2018.

Odvětví, ve kterém zaměstnavatelé nejčastěji poskytují svým zaměstnancům přenosné zařízení s internetem, jsou činnosti v oblasti informačních technologií. Je to i z důvodu vysoké konkurence a boje o kvalitní zaměstnance, kde možnost práce z domu je považována za jeden z benefitů. Přínosy z pohledu zaměstnance budou vyhodnoceny na základě dotazníkového šetření, kterého se zúčastnila firma s předmětem podnikání právě v oblasti informačních technologií.

S nepatrným rozdílem 4 % se za informačními technologiemi tlačí telekomunikační služby, což jsou například činnosti telefonních operátorů.

Jelikož druhá firma, která se zúčastnila dotazníkového šetření, má předmět podnikání zaměřený na výrobu, není možné ji na tomto grafu zvýraznit. Výroba je právě jedním z oborů činností, kde zaměstnanci přenosná zařízení tolik nevyužívají.

Graf 3: Časový vývoj využívání přenosných zařízení zaměstnanci

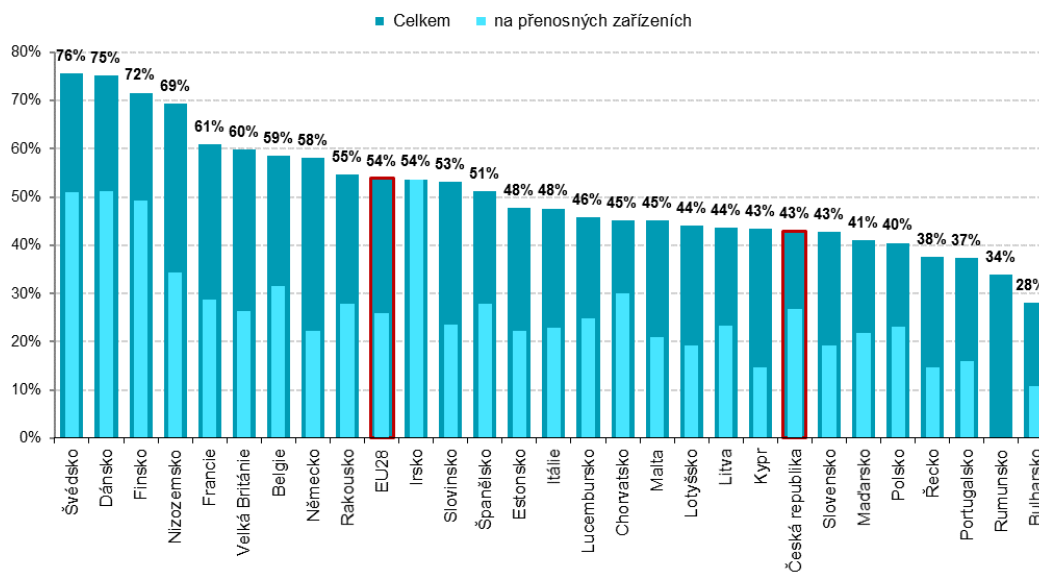


Zdroj: Český statistický úřad, 2018

Na grafu 3 můžeme vidět časový vývoj počtu zaměstnanců využívajících přenosná zařízení k pracovním účelům. Opět se jedná o podíl na celkovém počtu zaměstnanců u firem s 10 a více zaměstnanci v daných letech.

Z grafu je možné konstatovat, že u všech zařízení je možno sledovat progresivní vývoj. Rok 2012 byl zlomový pro začátek využívání přenosných zařízení s přístupem na internet. Dá se říci, že byl zlomový i pro rozvoj homeworkingu, kde s přenosnými zařízeními v prvním roce pracovalo 13 % zaměstnanců. Do roku 2012 měli zaměstnanci možnost pouze využívání počítače buďto s přístupem na internet nebo bez přístupu na internet. V roce 2018 již možnost přenosných zařízení s internetem využívalo 27 % zaměstnanců, což není moc, ale za 6 let zde vidíme zvýšení o 14 %.

Graf 4: Počet zaměstnanců v zemích EU používající počítač s přístupem na internet v roce 2018



Zdroj: Eurostat, 2018

První příčky využívání počítačů zaměstnanci patří severským zemím. Ve Švédsku, Dánsku a Finsku používá počítač s přístupem na internet k práci přes 70 % zaměstnanců. Pro porovnání s Českou republikou, kde využívá počítač 43 % zaměstnanců, se jedná skoro o poloviční rozdíl. Za Českou republikou se nachází státy, u kterých by se dalo konstatovat, že jejich ekonomiky patří k těm méně vyspělým.

Pokud porovnáme Českou republiku s jejími sousedy – Německo, Slovensko, Rakousko a Polsko, pak vidíme, že nejlépe jsou na tom Němci, kde počítač využívá 58 % zaměstnanců. Německu šlape na paty především Rakousko, které je hned za nimi s 55 % zaměstnanců. Co se týče Slovenska, tak i přesto, že na grafu je zobrazeno za námi, využívá tam počítač s přístupem na internet shodných 43 % jako u nás. Ani Polsko na tom není nejhůře a rozdíl mezi námi a Poláky jsou pouhých 3 %.

Nejvíce zaměstnanců využívá přenosná zařízení s přístupem na internet v Irsku, Dánsku či Švédsku. Opak je Rumunsko, kde podle statistik nevyužívají žádní zaměstnanci přenosná zařízení s přístupem na internet.

Z posledních známých statistik za rok 2018 je tedy možné konstatovat, že nejlepší podmínky pro další rozvoj homeworkingu jsou v Irsku, Švédsku, Dánsku, ale i Finsku, u nichž je počet zaměstnanců využívajících přenosná zařízení s internetem nejvyšší.

4.1.1 Kde lidé nejčastěji pracují mimo kancelář?

Microsoft je jedna ze společností, která již delší dobu umožňuje svým zaměstnancům práci z domu. Na základě toho si vede i určité statistiky a pomocí svých průzkumů ví, co jejím zaměstnancům nejvíce vyhovuje. Jelikož se jedná o nadnárodní společnost zaměřenou na informační technologie, je pro ně důležité nabídnout zaměstnancům určitý benefit, kterým je právě možnost práce z domu.

Z průzkumu v roce 2015 vyplývalo, že přibližně 74 % zaměstnanců musí při své práci být přítomno v kanceláři, aby práci udělalo efektivně. O rok později, již na otázku nutnosti být v kanceláři na svém pracovním místě odpovědělo kladně o třetinu méně zaměstnanců – přibližně 54 %. Toto číslo sice není zrovna malé, více jak polovina zaměstnanců si stále myslí, že je pro ně efektivnější pracovat ve firmě, ale společnost Microsoft předpokládá, že toto číslo se bude stále snižovat.

Jednou z otázek, kterou zaměřil Microsoft na své zaměstnance, byla, kde lidé nejčastěji pracují mimo kancelář. I díky tomu, že se jedná o nadnárodní společnost, mohou být výsledky porovnány v rámci ČR a v EU.

Graf 5: Kde lidé nejčastěji pracují?



Zdroj: veřejně dostupné statistiky Microsoftu dostupné na webových stránkách

Jak je možné vidět na grafu výše, Česká republika se nijak extrémně neliší od průměru Evropy. U nás bohužel dle obrázku stále více lidí raději pracuje ve sdílených kancelářích než doma. Kdežto průměr Evropy se již přibližuje polovině v zájmu o práci z domova.

4.2 Představení organizací

Jak už bylo výše zmíněno, dotazníkového šetření se zúčastnily dvě organizace provozující aktivně homeworking. Ačkoliv organizace mají naprosto odlišný předmět podnikání, názory zaměstnanců a přínosy homeworkingu jsou si hodně podobné. Proto může dojít i ke konkurenčnímu porovnání.

4.2.1 Albis Plastic, s. r. o.

Albis Plastic je světový lídr v distribuci a výrobě termoplastů. Dodává vysoce kvalitní plasty všech předních výrobců a značek, ale také vyvíjí a vyrábí vlastní, vysoce specializované technické plasty. Zákazníkům poskytuje cenné rady a podporu při aplikaci a zpracování jejich výrobků.

Albis Plastic CR, s. r. o. patří do skupiny organizací OTTO KRAHN z Hamburku, kterou tvoří dvě dceřiné společnosti. Menší firma KRAHN CHEMIE má za hlavní činnost distribuci speciálních chemikálií. Velká společnost ALBIS PLASTIC GmbH působí na trhu od roku 1961 jako přední distributor kompounder termoplastů v Evropě.

Obrázek 1: Logo společnosti



ALBIS PLASTIC CR, s. r. o., která sídlí v Českých Budějovicích, byla založena v roce 1995. Poskytuje služby klientům v České republice a na Slovensku. Společnost vlastní 4 externí sklady, dva v České republice a dva na Slovensku.

4.2.2 Orchitech Solutions, s. r. o.

Firma Orchitech Solutions, s. r. o. vyvíjí a nasazuje systémy informační bezpečnosti pro firmy. Spravuje identity a účty zaměstnanců, externistů, zákazníků a studentů. Aby vše dobře fungovalo, zařizuje také datové integrace. Identity management se stará, aby uživatelé měli potřebné přístupy ke své práci. IT provozuje, management rozhoduje a tým Orchitech tvoří řešení.

Obrázek 2: Logo společnosti

Firma je hlavní technologický partner pro světovou centrálu studentské karty ISIC, s níž tvoří platformu spravující přes 20 milionů karet v desítkách zemí. Obdobnou platformu vyvíjí i pro českého představitele ISIC, společnost GTS ALIVE.



Tato platforma byla natolik úspěšná, že společnost zavedla tzv. multitenanci a firma GTS ALIVE ji nyní pronajímá dalším 29 zemím.

Za deset let pomohly projekty firmy Orchitech Solutions, s. r. o. vyřešit správy milionů uživatelů. Firma spolupracuje se středními a velkými společnostmi v České republice, ale i v zahraničí.

4.3 Dotazníkové šetření

Vyhodnocení jednotlivých otázek dotazníku má vždy dvě části – a to vyhodnocení za společnost Albis a za společnost Orchitech. U každé otázky pak následuje komparace výsledků mezi jednotlivými společnostmi. Ze společnosti Albis se dotazníkového šetření zúčastnilo 7 zaměstnanců a ze společnosti Orchitech 8 zaměstnanců.

I přesto, že otázky byly kroužkovací, zaměstnanci dostali dotazníky ve Wordu a měli možnost se k jednotlivým otázkám více vyjádřit nebo se ke své odpovědi rozepsat, čehož také většina využila.

Otázka 1: Jak dlouho pracujete ve vaší společnosti?

Vyhodnocení za společnost Albis:

Tabulka 1: Jak dlouho pracujete ve společnosti Albis?

dobu trvání (v letech)	méně než 1	1-4	4-7	7-10	více než 10
počet	1	1	0	2	3

Zdroj: vlastní zpracování

Z počtu 7 dotazovaných zaměstnanců tři zaměstnanci pracují ve společnosti déle než 10 let, což je přibližně 43 % dotazovaných. Pouze jeden zaměstnanec je ve společnosti méně než 1 rok. Tyto výsledky vypovídají o tom, že fluktuace zaměstnanců na pobočce v Českých Budějovicích je opravdu nízká a jedná se tak víceméně o stálý tým zaměstnanců.

Vyhodnocení za společnost Orchitech:

Tabulka 2: Jak dlouho pracujete ve společnosti Orchitech?

dobu trvání (v letech)	méně než 1	1-4	4-7	7-10	více než 10
počet	5	2	1	0	0

Zdroj: vlastní zpracování

Co se týče společnosti Orchitech, tak počet zaměstnanců, kteří zde pracují méně než 1 rok více než polovina z dotazovaných, přibližně 63 %. Déle jak 7 let ve společnosti nepracuje žádný z dotazovaných zaměstnanců. Fluktuace v této společnosti je tedy vyšší než u Albisu.

Otázka 2: Jak dlouho využíváte ²home office?

Vyhodnocení za společnost Albis:

Tabulka 3: Využívání home office v Albis

dobu trvání (v letech)	nevyžívám	méně než 1 rok	1-4	4-7	7-10	více než 10
počet	0	0	2	0	3	2

Zdroj: vlastní zpracování

O tom, že homeworking není novinkou mezi benefity vypovídají i výsledky této otázky. Ve společnosti Albis využívá homeworking více jak 7 let pět dotazovaných, což je 72 %. Zbýlí dva respondenti využívají homeworking v rozmezí 1-4 let, což může být způsobeno tím, že jeden z respondentů je v zaměstnání méně než jeden rok a druhý právě 1-4 roky.

Vyhodnocení za společnost Orchitech:

Tabulka 4: Využívání home office v Orchitech

dobu trvání (v letech)	nevyžívám	méně než 1 rok	1-4	4-7	7-10	více než 10
počet	1	4	2	1	0	0

Zdroj: vlastní zpracování

Vzhledem k tomu, že více než polovina dotazovaných ve společnosti Orchitech je zaměstnání méně než 1 rok, tak i u využívání home office byla nejčastější odpověď méně než 1 rok.

Jeden z respondentů odpověděl, že home office nevyžívá, což může být zapříčiněno tím, že je ve společnosti teprve krátkou dobu a zaškoluje se. Nebo respondent pochopil otázku pouze na práci z domu a pracuje třeba u klientů nebo jinde mimo kancelář. Protože z interních dokumentů společnosti vyplývá, že všichni respondenti co se zúčastnili dotazníkového šetření, jsou na pozici, která je pro home office uzpůsobena.

² Doslovný překlad pro home office je „domácí kancelář“ neboli kancelář doma.

Otázka 3: Kde nejčastěji pracujete? (možnost zaškrtnout více odpovědí)

Vyhodnocení za společnost Albis:

Tabulka 5: Kde nejčastěji pracujete? Albis.

místo práce	doma	v kanceláři	u klientů	v kavárně	jiná odpověď
počet	7	4	2	0	1

Zdroj: vlastní zpracování

Celkem čtyři respondenti odpověděli, že pracují střídavě doma a v kanceláři v sídle společnosti. Z čehož je patrné, že plně využívají možné flexibility jejich závazku. Dva respondenti také jezdí za svými klienty domu a u nich pracují. Nikdo nevyužívá možnosti pracovat v kavárně, což je podle mého názoru zapříčiněno tím, že kavárna se dá označit za poměrně rušné místo. Pouze jeden z respondentů si vybral i možnost napsat vlastní odpověď, kde uvedl, že poměrně často pracuje z hotelu, když je na pracovních cestách.

Vyhodnocení za společnost Orchitech:

Tabulka 6: Kde nejčastěji pracujete? Orchitech.

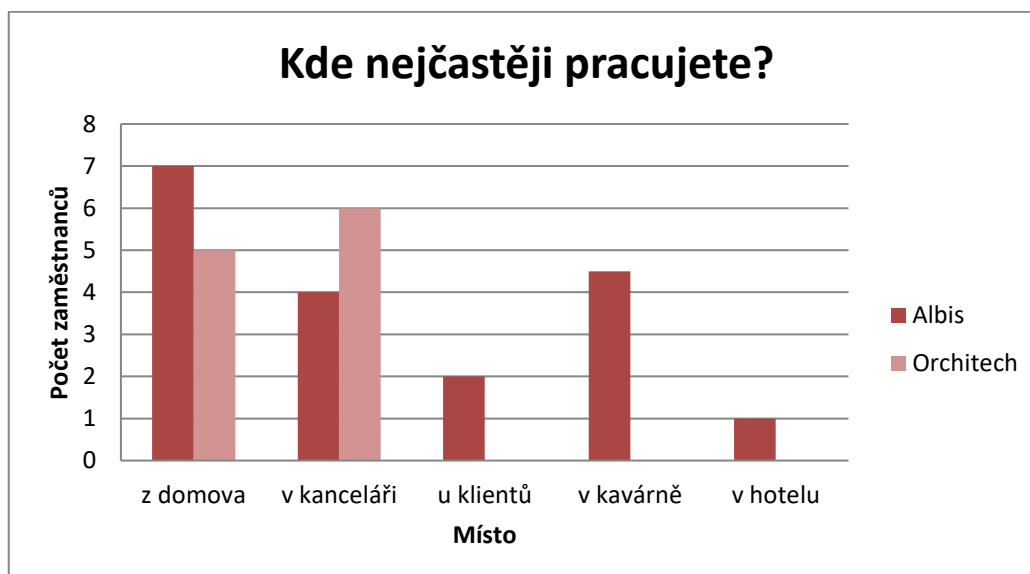
místo práce	doma	v kanceláři	u klientů	v kavárně	jiná odpověď
počet	5	6	0	0	0

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnanci společnosti Orchitech pracují nejčastěji v kanceláři v sídle společnosti nebo doma. Ostatní možnosti nezaškrtil žádný ze zaměstnanců. Opět zde někteří respondenti vybrali obě možnosti, tudíž střídavě pracují z domova a střídavě z kanceláře.

Rozdíly v odpovědích mezi společnostmi Albis a Orchitech znázorňuje i Graf 6 níže, kde jsou patrné rozdíly v rozmanitosti práce mimo kancelář v sídle. V obou společnostech se respondenti shodli na tom, že nikdo z nich nepracuje v kavárně, což vysvětluje i jedna z dalších otázek – jakou vidí zaměstnanci výhodu na práci z domu, kde jednou z častých odpovědí byl právě dostatečný klid na práci a ten na rušných místech jako je kavárna nemají.

Graf 6 Porovnání míst, kde zaměstnanci nejčastěji pracují



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 4: Kolik dnů v týdnu trávíte prací z domova?

Vyhodnocení za společnost Albis:

Tabulka 7: Kolik dnů v týdnu trávíte prací z domova? Albis.

počet dní	0-1	1-2	2-3	3-4	4-5	5 a více
počet	0	2	2	2	0	1

Zdroj: vlastní zpracování

Pouze jeden z respondentů pracuje z domu v podstatě celý pracovní týden tedy 5 dní. Ostatní respondenti přibližně od 2 do 4 dní v týdnu. Výsledky této otázky navazují na předchozí otázku, ze které vyplynulo, že zaměstnanci nepracují jen z domova, ale střídají práci z domu a práci z kanceláře.

Vyhodnocení za společnost Orchitech:

Tabulka 8: Kolik dnů v týdnu trávíte prací u domova? Orchitech.

počet dní	0-1	1-2	2-3	3-4	4-5	5 a více
počet	5	2	0	1	0	0

Zdroj: vlastní zpracování

Ve společnosti Orchitech respondenti nejčastěji zaškrtovali volbu práce z domu přibližně jeden den z týdne. Tento fakt může navazovat na to, že většina zaměstnanců ve společnosti pracuje přibližně 1 rok, takže práce z domu ještě není tak rozšířena.

Otázka 5: Kolik dnů v týdnu trávíte v kanceláři firmy?

Vyhodnocení za společnost Albis:

Tabulka 9: Kolik dnů v týdnu trávíte v kanceláři firmy? Albis.

počet dní	0-1	1-2	2-3	3-4	4-5	5 a více
počet	2	3	1	1	0	0

Zdroj: vlastní zpracování

Vyhodnocení za společnost Orchitech:

Tabulka 10: Kolik dnů v týdnu trávíte v kanceláři firmy? Orchitech.

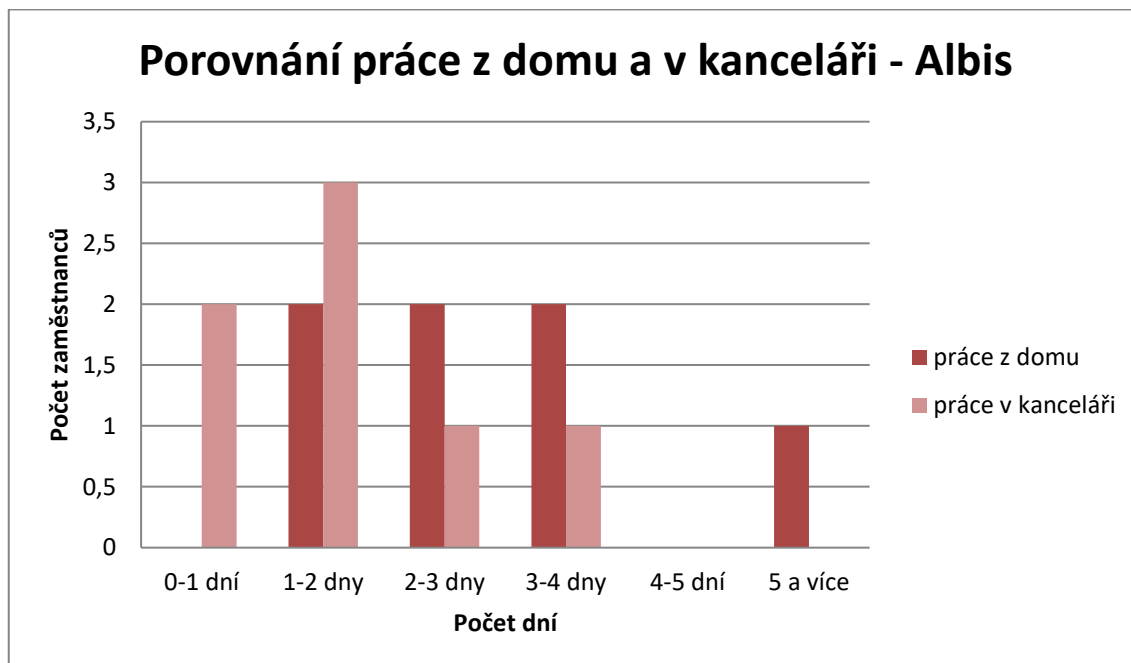
počet dní	0-1	1-2	2-3	3-4	4-5	5 a více
počet	0	0	2	4	1	0

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka v podstatě navazující na předchozí naznačuje podíl dní, kdy zaměstnanci pracují doma a kdy v sídle společnosti. Jelikož zde není zahrnuta například práce u klientů a podobně, tak se jedná o přibližný počet dní.

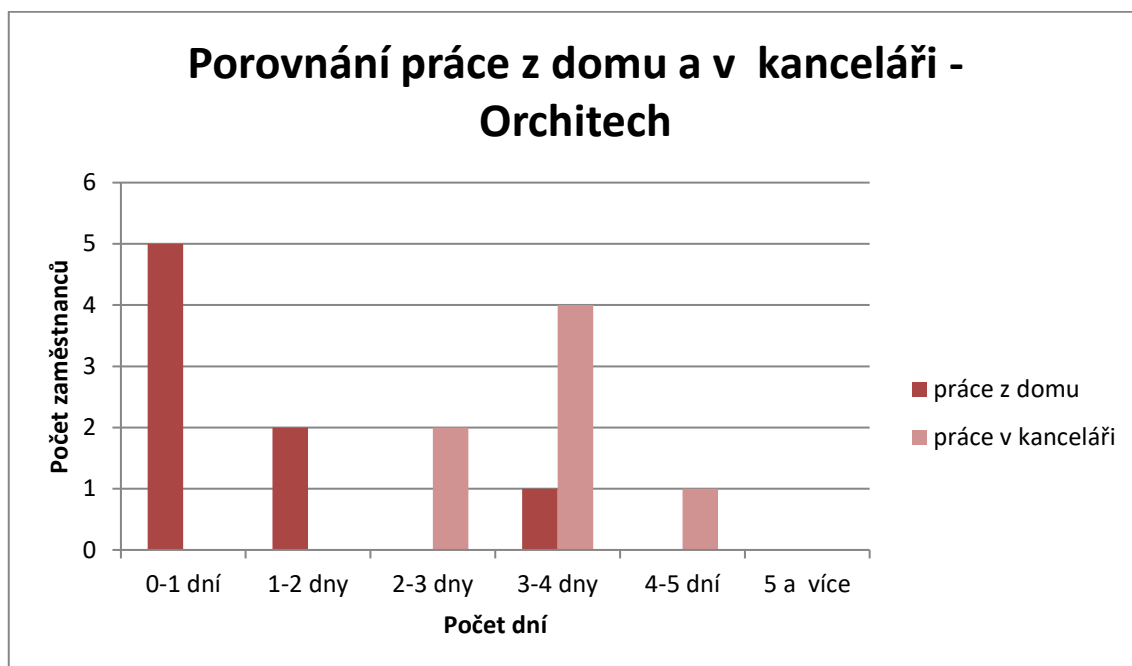
Vyhodnocení čtvrté a páté otázky znázorňují grafy níže, kde je možné vidět porovnání počtu dní v Grafu 7 za společnost Albis a v Grafu 8 za společnost Orchitech.

Graf 7 Porovnání míst práce - Albis



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 8 Porovnání míst práce - Orchitech



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 6: Jaké vidíte hlavní výhody práce z domu? (možnost zaškrtnout více odpovědí)

Vyhodnocení za společnost Albis:

Tabulka 11: Jaké vidíte hlavní výhody práce z domu? Albis.

výhody	úspora času	nižší náklady	flexibilní pracovní doba	větší klid a pohodlí	jiná odpověď
počet	2	2	3	1	1

Zdroj: vlastní zpracování

Co se týče výhod práce z domu, zaměstnanci nejčastěji volili možnost flexibilní pracovní doby. Což vidí jako největší výhodu, že nejsou vázáni určitou pracovní dobou, ale mohou si ji rozvrhnout, tak jak oni chtějí.

U úspory času zmiňovali respondenti hlavně čas spojený s dojížděním do místa pracoviště, s čímž souvisí i nižší náklady na dojíždění.

Jeden z respondentů volil jinou odpověď, kde uvedl, že jako výhodu vidí, že nemusí nosit společenské oblečení a nijak se upravovat do práce. Vyhovuje mu práce doma v teplákách a pohodlném oblečení.

Vyhodnocení za společnost Orchitech:

Tabulka 12: Jaké vidíte hlavní výhody práce z domu? Orchitech.

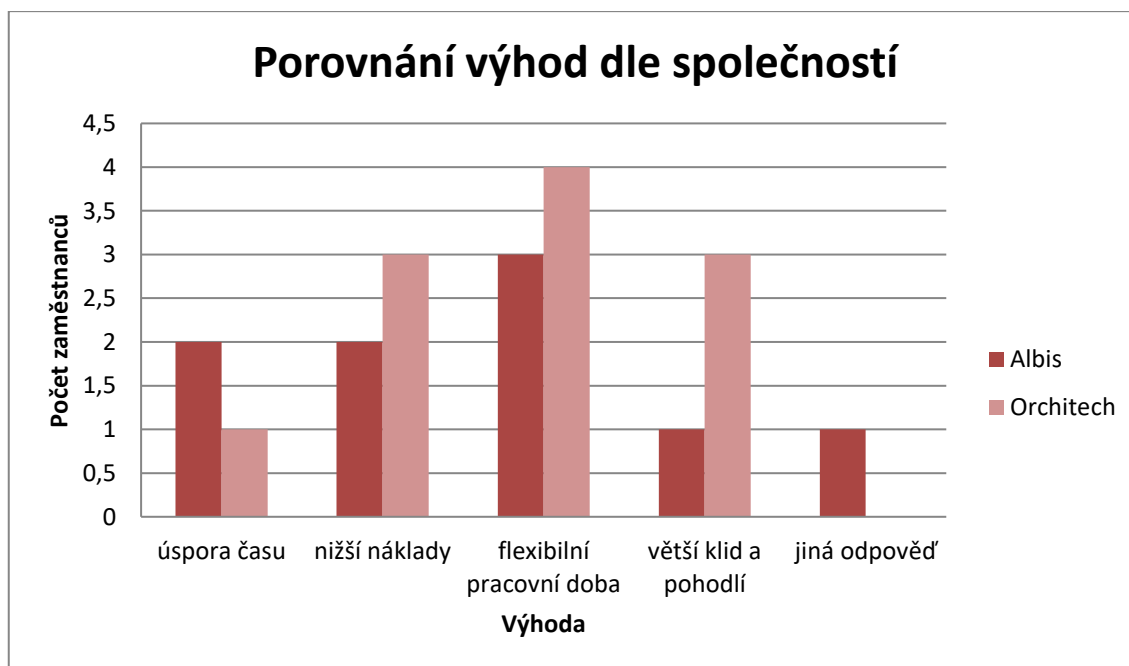
výhody	úspora času	nižší náklady	flexibilní pracovní doba	větší klid a pohodlí	jiná odpověď
počet	1	3	4	3	0

Zdroj: vlastní zpracování

I ve společnosti Orchitech zaměstnanci považují flexibilní pracovní dobu za největší výhodu. Většina respondentů, kteří se u této otázky rozepsali, si chválili to, že si čas mohou rozvrhnout sami tak, jak potřebují – například kvůli škole nebo kroužkům dětí.

Shodný počet respondentů volil nižší náklady a větší klid a pohodlí. Zde jsou opět myšleny náklady na dojíždění do kanceláře.

Graf 9 Porovnání výhod dle společností



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 7: Jaké vidíte hlavní nevýhody práce z domu? (možnost zaškrtnout více odpovědí)

Vyhodnocení za společnost Albis:

Tabulka 13: Jaké vidíte hlavní nevýhody práce z domu? Albis.

nevýhody	žádné	chybí sociální kontakt	prolínání pracovního a soukromého života	nutnost sebekázně	jiná odpověď
počet	0	4	1	1	1

Zdroj: vlastní zpracování

Nikdo z dotazovaných nezaškrtl možnost, že nevidí žádné nevýhody na práci z domu, každý alespoň jednu nevýhodu uvedl. Nejvíce respondentů se shodlo na tom, že jim chybí sociální kontakt – myšleno osobní kontakt s kolegy, možnost si s někým popovídat a podobně.

Jeden z respondentů uvedl i jinou odpověď, která zněla „nevím“. Což se dá pochopit dvěma způsoby, buď žádné nevýhody neshledává, nebo ho v danou chvíli žádná jiná nenapadla.

Vyhodnocení za společnost Orchitech:

Tabulka 14: Jaké vidíte hlavní nevýhody práce z domu? Orchitech.

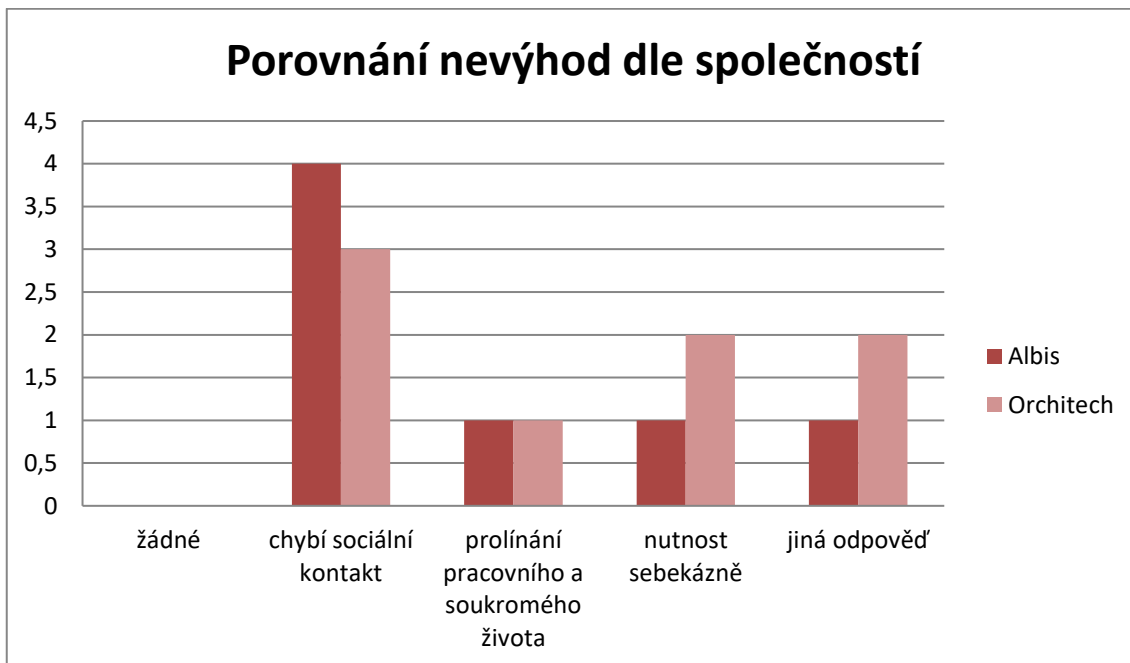
nevýhody	žádné	chybí sociální kontakt	prolínání pracovního a soukromého života	nutnost sebekázně	jiná odpověď
počet	0	3	1	2	2

Zdroj: vlastní zpracování

Stejně tak ve společnosti Orchitech respondentům nejvíce chybí sociální kontakt a možnost být mezi lidmi. Dva z dotazovaných uvedli nutnost sebekázně – kde jeden se rozepsal o tom, že doma mu práce zabere více času, než kdyby ji dělal v kanceláři a druhý napsal „doma se prostě prokrastinuje“.

I zde využili dva zaměstnanci možnost jiné odpovědi. První jiná odpověď byla, že doma je spousta rušivých elementů, které odvádějí pozornost od práce. A druhá volná odpověď byla, že nevýhodou je mnohem náročnější komunikace s kolegy a nadřízeným. Přece jen je jednodušší za někým dojít a vyřídit to osobně, než přes telefon nebo email.

Graf 10 Porovnání nevýhod dle společností



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 8: Jak váš nadřízený kontroluje vaši práci?

Vyhodnocení za společnost Albis:

Tabulka 15: Jak váš nadřízený kontroluje vaši práci? Albis.

kontrola	nijak	nevím	kontrolují mě klienti	prostřednictvím reportů, výkazů	jiná odpověď
počet	0	2	1	4	0

Zdroj: vlastní zpracování

Nejvíce respondentů volilo variantu, že jejich nadřízený kontroluje jejich práci prostřednictvím měsíčních či týdenních reportů nebo výkazů. Dva zaměstnanci vlastně ani nevědí, jak je nadřízený kontroluje a zda vůbec.

Vyhodnocení za společnost Orchitech:

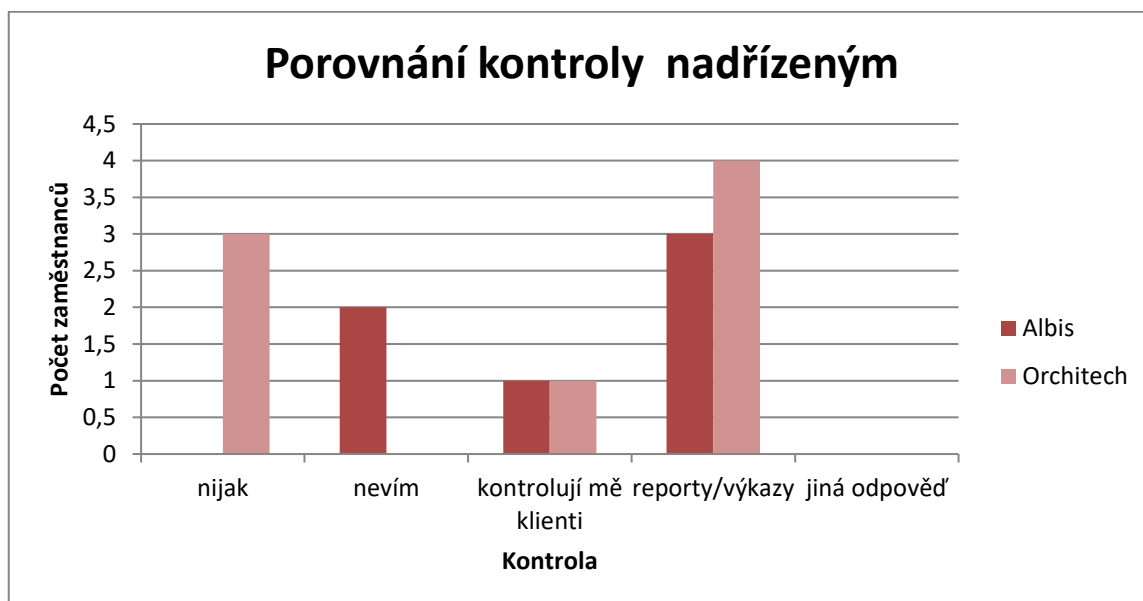
Tabulka 16: Jak váš nadřízený kontroluje vaši práci? Orchitech.

kontrola	nijak	nevím	kontrolují mě klienti	prostřednictvím reportů, výkazů	jiná odpověď
počet	3	0	1	4	0

Zdroj: vlastní zpracování

Stejně tak ve společnosti Orchitech nadřízený nejčastěji kontroluje své zaměstnance prostřednictvím měsíčních reportů a výkazů. Tři respondenti odpověděli, že nejsou nijak kontrolováni.

Graf 11 Porovnání kontroly nadřízeným



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 9: Komunikujete i s ostatními pracovníky, nebo jen s nadřízeným?

Vyhodnocení za společnost Albis:

Tabulka 17: Komunikujete i s ostatními pracovníky, nebo jen s nadřízeným? Albis.

komunikace	s ostatními pracovníky	s nadřízeným	obojí	s nikým
počet	2	0	5	0

Zdroj: vlastní zpracování

Vyhodnocení za společnost Orchitech:

Tabulka 18: Komunikujete i s ostatními pracovníky, nebo jen s nadřízeným? Orchitech.

komunikace	s ostatními pracovníky	s nadřízeným	obojí	s nikým
počet	0	0	8	0

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka, u které se zaměstnanci obou společností celkem shodli, byla zaměřená na komunikaci s nadřízeným a kolegy. V obou společnostech většina respondentů volila odpověď, že komunikují s nadřízeným i s kolegy. Akorát v Albis dva respondenti komunikují pouze s kolegy.

Otázka 10: Je pro vás komunikace s ostatními pracovníky na podobné pozici zásadní?

Vyhodnocení za společnost Albis:

Tabulka 19: Je pro vás komunikace s ostatními pracovníky na podobné pozici zásadní? Albis.

komunikace	ano	ne	nevím
počet	2	0	5

Zdroj: vlastní zpracování

Vyhodnocení za společnost Orchitech:

Tabulka 20: Je pro vás komunikace s ostatními pracovníky na podobné pozici zásadní? Orchitech.

komunikace	ano	ne	nevím
počet	0	0	8

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka na důležitost komunikace přinesla v obou společnostech neurčitou odpověď nevím. Pouze dva zaměstnanci ve společnosti Albis vidí komunikaci s ostatními kolegy za zásadní. U této otázky ani zaměstnanci nevyužili možnosti se rozepsat, prostě jen zaškrtnli nevím a tím pro ně otázka skončila. Zde je těžké posoudit, z jaké důvodu tuto odpověď volili.

Otázka 11: Jaký komunikační prostředek využíváte nejčastěji? (možnost zaškrtnout více odpovědí)

Vyhodnocení za společnost Albis:

Tabulka 21: Jaký komunikační prostředek využíváte nejčastěji? Albis.

prostředek	email	mobilní telefon	skype	interní chat
počet	7	7	0	0

Zdroj: vlastní zpracování

Jak vyplynulo z doplňujících informací, společnost Albis nevyužívá žádný interní chat, ale pouze pracovní emaily. Respondenti tedy shodně volili za nejpoužívanější komunikační prostředek email nebo mobilní telefon. Mobilní telefon mohou používat zaměstnanci služební nebo svůj osobní s firemním tarifem.

Vyhodnocení za společnost Orchitech:

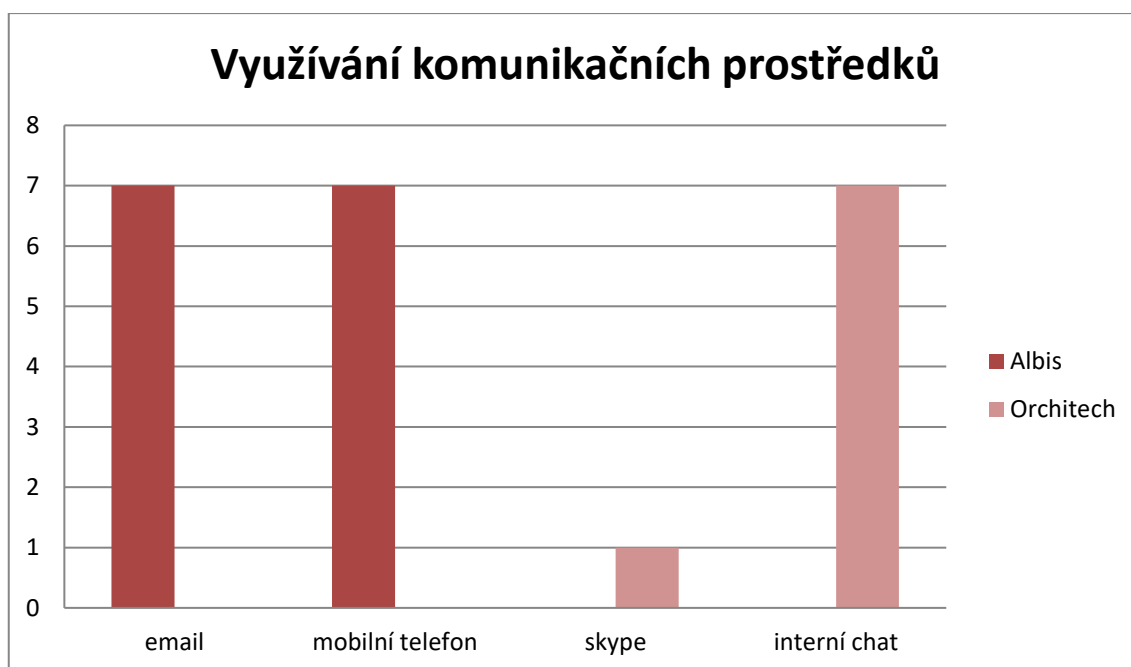
Tabulka 22: Jaký komunikační prostředek využíváte nejčastěji? Orchitech.

prostředek	email	mobilní telefon	skype	interní chat
počet	0	0	1	7

Zdroj: vlastní zpracování

Ve využívání komunikačních prostředků je společnost Orchitech pravým opakem ke společnosti Albis. Zde zaměstnanci nejvíce využívají jejich interní chat, kde si společně píšou. Jeden ze zaměstnanců volil skype, který využívá například na konferenční a video hovory.

Graf 12 Využívání komunikačních prostředků zaměstnanci



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 12: Myslíte si, že jste díky práci z domova produktivnější?

Vyhodnocení za společnost Albis:

Tabulka 23: Myslíte si, že jste díky práci z domova produktivnější? Albis.

produktivita	ano	ne	nevím
počet	7	0	0

Zdroj: vlastní zpracování

Všichni respondenti si myslí, že díky možnosti pracovat z domova, jsou tak ve své práci produktivnější, než kdyby seděli v kanceláři.

Vyhodnocení za společnost Orchitech:

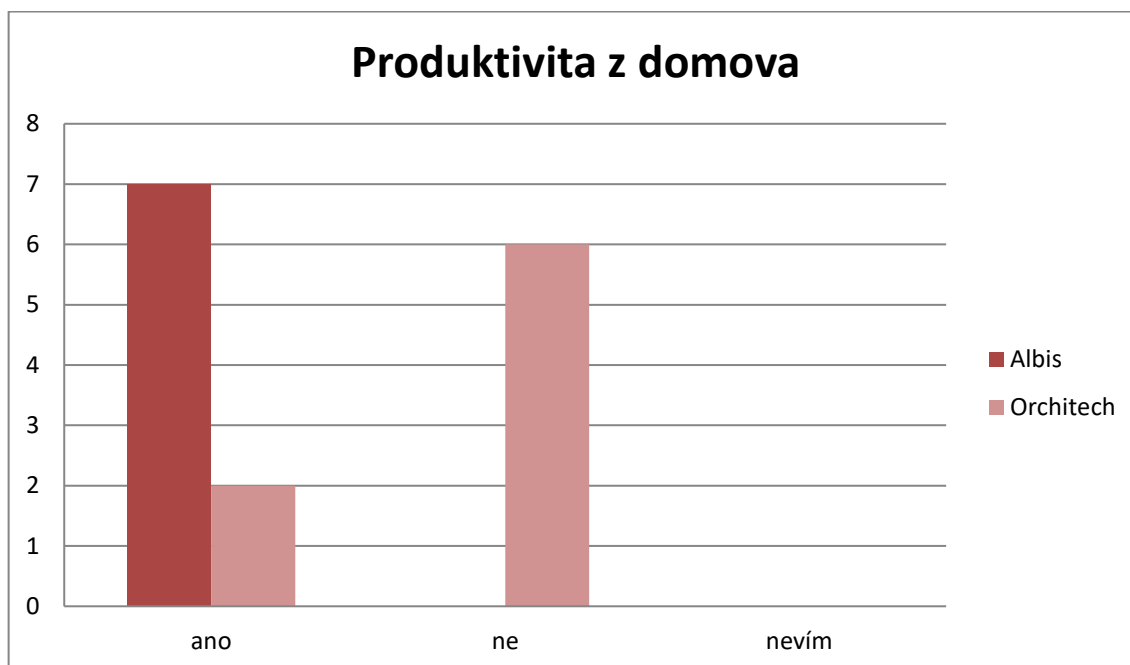
Tabulka 24: Myslíte si, že jste díky práci z domova produktivnější? Orchitech.

produktivita	ano	ne	nevím
počet	2	6	0

Zdroj: vlastní zpracování

Zde je opět patrný rozdíl mezi názory zaměstnanců obou společností. Ve společnosti Orchitech si pouze dva respondenti, tedy 25 % dotazovaných si myslí, že díky práci z domova jsou produktivnější. Kdežto zbylých 75 % dotazovaných zastává názor, že díky práci z domova produktivnější nejsou. Zde uváděli, že je to hlavně díky rušivým elementům, které v kanceláři nemají.

Graf 13 Vyšší produktivita při práci z domova



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 13: Kdybyste hledali nové zaměstnání, vyhledávali byste znovu práci s tímto benefitem?

Vyhodnocení za společnost Albis:

Tabulka 25: Kdybyste hledali nové zaměstnání, vyhledávali byste znovu práci s tímto benefitem? Albis.

nová práce	ano	ne	nevím
počet	6	1	0

Zdroj: vlastní zpracování

Výsledek této otázky vypovídá o tom, že zaměstnanci společnosti Albis možnost homeworkingu považují za benefit, kterého si váží a je pro ně důležitý. Pouze jeden z respondentů by nevyhledával zaměstnání s možností homeworkingu.

Vyhodnocení za společnost Orchitech:

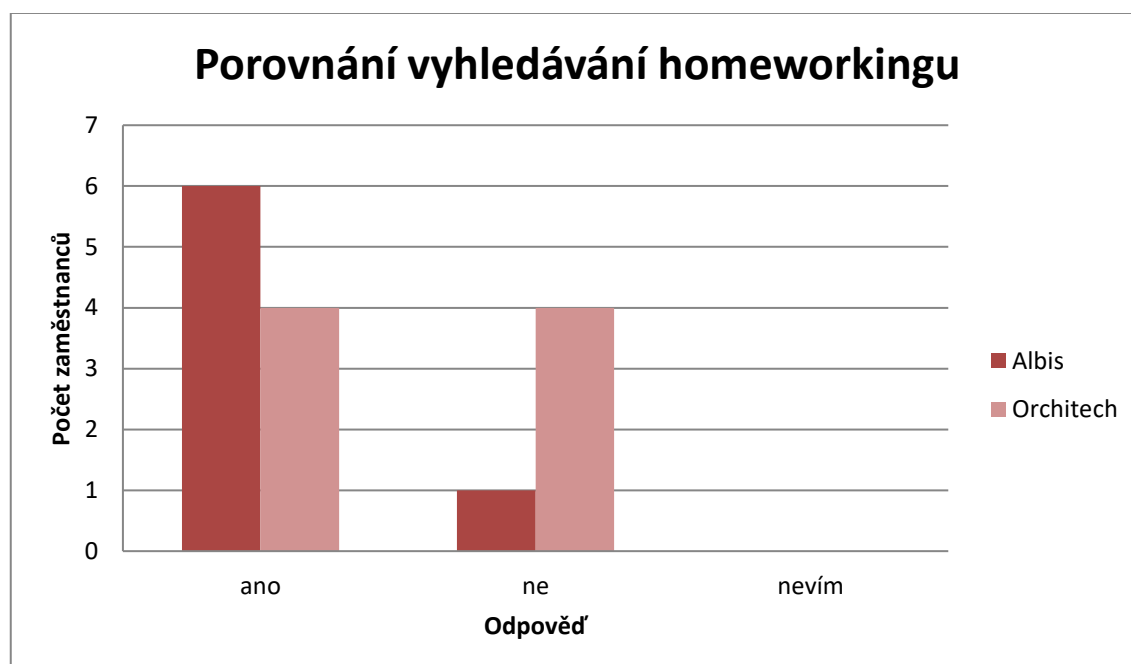
Tabulka 26: Kdybyste hledali nové zaměstnání, vyhledávali byste znovu práci s tímto benefitem? Orchitech.

nová práce	ano	ne	nevím
počet	4	4	0

Zdroj: vlastní zpracování

Opět za společnost Orchitech vidíme velice rozpačité odpovědi. Zde shodný počet respondentů volil možnost ano i ne. Tudíž 50 % zaměstnanců by vyhledávalo práci s možností homeworkingu a stejně tak 50 % zaměstnanců by tento benefit již v jiném zaměstnání nepotřebovalo.

Graf 14 Porovnání vyhledávání homeworkingu jako benefitu



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 14: Pracujete o státních svátcích a o víkendech?

Vyhodnocení za společnost Albis:

Tabulka 27: Pracujete o státních svátcích a o víkendech? Albis.

práce	ano	ne	občas
počet	5	1	1

Zdroj: vlastní zpracování

Problém prolínání osobního a pracovního života potvrzuje i poslední otázka. Kde 72 % zaměstnanců volilo variantu, že pracují z domova o svátcích a víkendech. Zde se i někteří zaměstnanci rozepsali, že je to z důvodu, že svou práci nestihnou udělat v pracovních dnech. Pouze jeden zaměstnanec společnosti Albis ve volných dnech z domu nepracuje.

Vyhodnocení za společnost Orchitech:

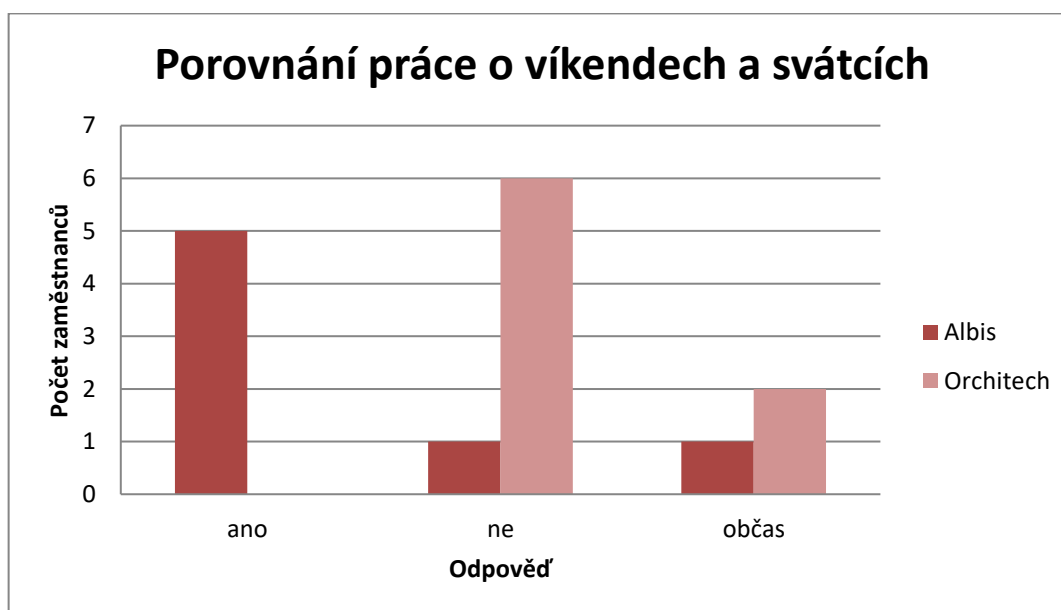
Tabulka 28: Pracujete o státních svátcích a o víkendech? Orchitech.

práce	ano	ne	občas
počet	0	6	2

Zdroj: vlastní zpracování

I zde se názory zaměstnanců obou společností rozchází. Protože za společnost Orchitech naopak 75 % respondentů volilo odpověď, že z domova o víkendech ani svátcích nepracují. Nikdo z dotazovaných nezaškrtl odpověď ano. Dva zaměstnanci uvedli, že občas pokud je nějaký problém nebo nestíhají něco, co opravdu „hoří“.

Graf 15 Porovnání práce o víkendech a svátcích



Zdroj: vlastní zpracování

4.4 Vyhodnocení výsledků a diskuse

Výsledky dotazníkového šetření ukázaly, že ve většině odpovědí se zaměstnanci obou společností shodli, i přesto, že společnosti mají rozdílný předmět podnikání. Mezi nejvíce rozporuplné otázky mezi společnostmi patřila otázka zaměřená na produktivitu práce z domu a na práci o víkendech a svátcích. Zde se názory zaměstnanců dle společností naprosto rozcházejí. Zaměstnanci společnosti Orchitech (75 %) si myslí, že doma jsou méně produktivní a zároveň nepracují o víkendech ani svátcích. Podle mého názoru je to zapříčiněno tím, že většina zaměstnanců (75 %) pracuje ve společnosti méně než 1 rok a nedokáže zatím benefitu v podobě homeworkingu řádně využít. Naopak ve společnosti Albis si zaměstnanci myslí, že díky homeworkingu jsou více produktivní (100 %) a pracují i o svátcích a víkendech (72 %). Tento fakt je podle mého názoru způsoben tím, že se jedná o zkušené zaměstnance, kteří z domova pracují již delší dobu a umí tak efektivně pracovat s časem. Práce o svátcích a víkendech je vykoupena volnými dny v týdnu.

Společnost Albis těmito výsledky potvrzuje i názor Martocha (2012), který ve své knize uvádí, že díky možnosti homeworkingu jsou zaměstnanci spokojenější a loajálnější, což má za následek nižší míru fluktuace. Dále pak jsou také motivovanější a to především pokud dokáží efektivně využít časovou flexibilitu spojenou s prací z domova.

Dudová (2008) se ve své knize zabývá výhodami s homeworkingem spojenými. Za největší výhodu považuje možnost skloubit práci s rodinou nebo nižší finanční a časové náklady na dopravu. S jejím názorem se ztotožnili zaměstnanci obou společností, protože u otázky zaměřené na výhody homeworkingu se víceméně názorově shodli. Ovšem výhoda, kterou volili nejčastěji, byla – flexibilní pracovní doba. Tuto výhodu za nejdůležitější považuje i Hubinková (2008), která říká, že rozvržení pracovní doby podle vlastních potřeb, je to co zaměstnance na práci z domova nejvíce láká. Walters (2007) také potvrzuje výše zmíněné výhody, a navíc zmiňuje profesní flexibilitu, která umožňuje pracovat ve více profesích najednou a rozvíjet tak schopnosti zaměstnance.

To, že s homeworkingem jsou spojené i určité nevýhody a problémy potvrdili i zaměstnanci obou společností. U otázky zaměřené na nevýhody nikdo ze zaměstnanců nezaškrtnl, že homeworking nemá žádné nevýhody. Naopak se zde názorově opět zaměstnanci obou společností sešli. O problému prolínání pracovního a soukromého

života pojednává i Dudová (2008) a někteří zaměstnanci se s jejím názorem ztotožňují. U tohoto problému může dojít buďto k workoholismu, že zaměstnanci nebudou vědět, kdy s prací přestat nebo naopak k prokrastinaci. Na prokrastinaci a možnosti problému nalezení motivace k práci v domácím prostředí se zaměřil i Martoch (2014), tento problém se projevuje i ve vybraných společnostech, kde někteří zaměstnanci volili možnost „nutnost sebekázně“. Nejčastější nevýhodou, kterou zaměstnanci volili, se také zabýval Martoch (2014) a jedná se o ztrátu sociálního kontaktu s kolegy. Zde se zaměstnanci rozepsali o tom, že doma jsou izolováni od ostatních, nemají si s kým popovídat a ten den jim tak neutíká, jako v práci s kolegy.

Kontrola vykonané práce je podle výsledků dotazníkového šetření v obou společnostech prováděna především prostřednictvím týdenních či měsíčních reportů a výkazů. Ve společnosti Albis 29 % zaměstnanců vlastně neví, jak je jejich nadřízený kontroluje. Naopak ve společnosti Orchitech 38 % zaměstnanců odpovědělo, že je jejich nadřízený nijak nekontroluje. O tom, že provádění kontroly podřízených je poměrně komplikované u práce z domu pojednává i Bočanová (2018). Která se zabývá především slabou legislativní úpravou u tohoto flexibilního závazku a poukazuje tak na to, že nadřízený vlastně nemá dostatečné prostředky ke kontrole podřízených. Ať už se jedná o skutečně odpracované hodiny nebo množství vykonané práce.

Jak vyplynulo ze statistik Českého statistického úřadu (2019) využívání přenosných zařízení (mobilní telefon, notebook) vykazuje progresivní růst. Na což navazují výsledky otázky zaměřené na prostředky využívané ke komunikaci, kde ve společnosti Albis všichni dotazovaní využívají mobilní telefon. Podle mého názoru je mobilní telefon s neomezeným tarifem v dnešní době nedílnou součástí a hodnotím kladně, že zaměstnanci tuto možnost využívají. Ve společnosti Orchitech je nejpoužívanějším komunikačním prostředkem interní chat, na který mají zaměstnanci přístup z počítače či notebooku. Dalo by se konstatovat, že je to poměrně levnější forma komunikace, protože zde není potřeba žádný tarif od operátora. Naopak je nutné připojení k internetu, u kterého také různí poskytovatelé nabízejí různé ceny.

Martoch (2012) ve své knize pojednává o možnosti práce z domu jako benefitu, který zaměstnavatel nabízí svým zaměstnancům. Zaměstnanci společnosti Albis homeworking za benefit rozhodně považují, protože na otázku zda by při hledání nového zaměstnání tento benefit požadovali, odpovědělo 86 % dotazovaných, že ano. Naopak ve společnosti Orchitech jsou názory zaměstnanců vyrovnané. Zde by 50 %

zaměstnanců hledalo zaměstnání s tímto benefitem a 50 % ne. Může to být i z důvodu nízké produktivity u práce z domu nebo kvůli problémům s prokrastinací, což zaměstnanci této společnosti v předešlých otázkách potvrdili. Osobně si myslím, že homeworking v dnešní době, kdy všichni někam chvátají je opravdu benefitem. Člověk není vázaný fixní pracovní dobou a může si časový harmonogram udělat podle sebe. Na druhou stranu chápu, že někteří lidé mají problém s již výše zmíněnou prokrastinací nebo sebekázní a prostě tuto možnost za benefit nepovažují. Každý člověk je jiný a buďme za to rádi, a tak by k tomu měl přistupovat i zaměstnavatel, pokud chce umět své zaměstnance správně motivovat a podpořit je v efektivní práci.

5 Závěr

Tato bakalářská práce se zabývala analýzou homeworkingu a jeho ekonomických přínosů. Teoretická část popisovala historii a vývoj homeworkingu, důležité pojmy s homeworkingem spojené, ale i přínosy a problémy. V praktické části bylo analyzováno využívání ICT v České republice, ale i zahraničí. Právě informační technologie a jejich rozvoj jsou to, co má největší vliv na homeworking. Dále pak proběhlo dotazníkové šetření ve dvou společnostech – Albis Plastic, s. r. o. a Orchitech Solutions, s. r. o., kde výsledky byly vyhodnoceny a porovnány jak mezi společnostmi, tak s pojmy z odborné literatury.

Cílem práce bylo zhodnotit fungování homeworkingu a jeho přínosů ve vybraných společnostech. Na základě výsledků dotazníkového šetření provést komparaci mezi společnostmi a s odbornou literaturou. Do dotazníkového šetření se aktivně zapojili zaměstnanci, kteří homeworking využívají nebo pracují na pozici tomu uzpůsobené. Dotazník obsahoval 14 otázek a zaměřoval se na přínosy a problémy, se kterými se dle odborné literatury zaměstnavatele potýkají. Otázky byly vyhodnoceny pomocí tabulek a grafů buďto za každou společnost zvlášť, nebo graf porovnával právě rozdíly mezi společnostmi.

Největší problém, který vyplynul z dotazníkového šetření, mají zaměstnanci s produktivitou práce v domácím prostředí. Chybí jim určitá motivace do práce a domácí prostředí je svádí k prokrastinaci. Na jednu stranu považují homeworking za velký benefit, který jim zaměstnavatel poskytuje, na druhou stranu z mého pohledu ho nedokáží řádně využít. V tomto případě bych doporučovala zaměstnavateli, aby poslal zaměstnance, kteří pracují z domova na nějaké školení, kde se rozebírá právě problém prokrastinaci a jak s ním bojovat.

Co se týče výhod a přínosů nejvíce zaměstnancům vyhovuje flexibilní pracovní doma a svoboda, že mohou pracovat, kdy oni chtějí a nejsou vázaní fixní pracovní dobou, kdy musí sedět v kanceláři. Ovšem i tato výhoda sebou nese jistá rizika jako například, pokud mají v týdnu volněji a neudělají všechnu práci, musí pak dodělat věci o víkendu nebo svátcích. Což narušuje tu tenkou hranici mezi osobním a pracovním životem, která u homeworkingu vzniká. Výhoda, která se projevuje na straně zaměstnance, i zaměstnavatele jsou nižší náklady. U zaměstnance jsou to nižší náklady na dojíždění a úspora času. Kdežto u zaměstnavatele se jedná o nižší náklady na

pracovní místo v kanceláři nebo nižší náklady na informační technologie. Co je pro zaměstnavatele velkou nevýhodou je problém s kontrolou vykonávané práce zaměstnance.

Pokud zhodnotím všechny výsledky a informace ve společnosti Albis, dlouhodobě metoda homeworkingu funguje a přináší sebou i určité výhody pro obě strany pracovního vztahu. Ve společnosti Orchitech je podle mého názoru problém s motivací zaměstnanců, většina jich je v zaměstnání poměrně krátkou dobu a nepovažují homeworking za úplný benefit. Zde by bylo vhodné, aby společnost Orchitech šla po příčině nízké produktivity zaměstnanců při práci z domova a snažila se je motivovat k lepším výkonům.

6 Summary

With the development of time, more and more business companies have been using homeworking. Homeworking does not benefit the employer only, but also to the employees. It saves a lot of time to employees thanks to their flexibility. This management method also has some disadvantages. This thesis is going to talk about the influence on employers and employees. The first part explains the concepts related to this particular style of managing people. Mainly how homeworking affects employees.

The practical part will be carried out at Albis Plastics CR, Ltd. and at Orchitech Solutions, Ltd., which use homeworking actively. Positive and negative assessments will be done through a questionnaire survey. The questionnaire survey will be attended by both the employees and the managers. On the basis of the obtained results, the benefits of homeworking in the selected companies will be evaluated. The main point of the thesis is to suggest, how to make this method of homeworking more efficient.

Key words: homeworking, manager, management style, employee

7 Seznam použitých zdrojů

- ARMSTRONG, M., (2007). *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada Publishing.
- BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., (2007). *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press.
- BEZPALEC, P., (2015). *Management ICT systémů*. Praha: ČVUT
- BIČÁKOVÁ, O., (2008). *Jaké jsou flexibilní formy zaměstnání?* Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/5793>
- BOČANOVÁ, V., KREJČÍČKOVÁ, Š., (2018). *Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání*. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani-107493.html>
- CRAINER, S., (2000). *Moderní management: základní myšlenkové směry*. Praha: Management Press.
- ČERMÁKOVÁ, M., (2002). *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, (2018). Dostupné z: <https://www.czso.cz/>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, (2019). Dostupné z: <https://www.czso.cz/>
- DOSTÁL, D., (2018). *Práce z domova není pro každého. Někteří zaměstnanci homeoffice nezvládají*. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/prace-z-domova-neni-pro-kazdeho-nekteri-zamestnanci-homeoffice-nezvladaji-110715.html>
- DUDOVÁ, R., (2008). *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR.
- EUROSTAT, (2018). Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/eurostat>
- GAN, V., (2015). *The Invention Of Telecommuting*. Dostupné z: <https://www.citylab.com/life/2015/12/the-invention-of-telecommuting/418047/>

- HEIKENWÄLDER, J., (2014). *Metodika implementace práce na dálku*. B.m.: Koordinační centrum práce na dálku Třebíč. Dostupné z: http://pracnadalku.trebic.cz/pdf/KCPND_Metodika_implementace.pdf
- HUBINKOVÁ, Z., (2008). *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. Praha: Grada Publishing
- JANEČKOVÁ, E., (2014). *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer.
- JANIKOVÁ, H. (2013). *Týmová spolupráce*. Praha: Benepal, a.s.
- KOLAJOVÁ, L., (2006). *Týmová spolupráce*. Praha: Grada.
- MARTOCH, M., (2012). *Práce na dálku. Jak chytře zvýšit konkurenceschopnost organizace*. Třebíč: Koordinační centrum práce na dálku.
- MARTOCH, M., (2014). *Řízení vzdálených pracovníků. Kdy a proč práce na dálku (ne)funguje*. Třebíč: Koordinační centrum práce na dálku.
- MICROSOFT, (2018). Dostupné z: <https://www.microsoft.com/cs-cz>
- NILLES, J. M., (1976). *The Telecommunications-transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*. Wiley: Northwestern University.
- SILLAMY, N., (2001). *Psychologický slovník*, Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- SPENCE, D., (2018). *Hot-desking 101: What is Hot-desking?* Dostupné z: <https://www.officespacesoftware.com/blog/hotddesking-101-what-is-hot-desking>
- STOREY, J., (2009). *Cultural Theory and Popular Culture*. Pearson Longman.
- URBAN, J., (2017). *Motivace a odměňování pracovníků*. Praha
- WALTERS, D. (2007). *Konečná verze kurzu "Základy teleworkingu pro znevýhodněné osoby"*. Praha: ČVUT.
- ZAHRÁDKOVÁ, E., (2005). *Teambuilding – cesta k efektivní spolupráci*. Praha: Portál.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

8 Seznam grafů

Graf 1: Využívání informačních technologií firmami	21
Graf 2: Top 5 odvětví, které poskytují nejčastěji svým zaměstnancům přenosná zařízení s internetem.....	22
Graf 3: Časový vývoj využívání přenosných zařízení zaměstnanci	23
Graf 4: Počet zaměstnanců v zemích EU používající počítač s přístupem na internet v roce 2018.....	24
Graf 5: Kde lidé nejčastěji pracují?	25
Graf 6 Porovnání míst, kde zaměstnanci nejčastěji pracují	30
Graf 7 Porovnání míst práce - Albis	31
Graf 8 Porovnání míst práce - Orchitech	32
Graf 9 Porovnání výhod dle společností.....	33
Graf 10 Porovnání nevýhod dle společností.....	35
Graf 11 Porovnání kontroly nadřízeným	36
Graf 12 Využívání komunikačních prostředků zaměstnanci	38
Graf 13 Vyšší produktivita při práci z domova	39
Graf 14 Porovnání vyhledávání homeworkingu jako benefitu	40
Graf 15 Porovnání práce o víkendech a svátcích.....	41

9 Seznam tabulek

Tabulka 1: Jak dlouho pracujete ve společnosti Albis?	27
Tabulka 2: Jak dlouho pracujete ve společnosti Orchitech?.....	27
Tabulka 3: Využívání home office v Albis.....	28
Tabulka 4: Využívání home office v Orchitech.....	28
Tabulka 5: Kde nejčastěji pracujete? Albis.	29
Tabulka 6: Kde nejčastěji pracujete? Orchitech.	29
Tabulka 7: Kolik dnů v týdnu trávíte prací z domova? Albis.....	30
Tabulka 8: Kolik dnů v týdnu trávíte prací u domova? Orchitech.	30
Tabulka 9: Kolik dnů v týdnu trávíte v kanceláři firmy? Albis.....	31
Tabulka 10: Kolik dnů v týdnu trávíte v kanceláři firmy? Orchitech.....	31
Tabulka 11: Jaké vidíte hlavní výhody práce z domu? Albis.	32
Tabulka 12: Jaké vidíte hlavní výhody práce z domu? Orchitech.....	33
Tabulka 13: Jaké vidíte hlavní nevýhody práce z domu? Albis.	34

Tabulka 14: Jaké vidíte hlavní nevýhody práce z domu? Orchitech.	34
Tabulka 15: Jak váš nadřízený kontroluje vaši práci? Albis.	35
Tabulka 16: Jak váš nadřízený kontroluje vaši práci? Orchitech.	35
Tabulka 17: Komunikujete i s ostatními pracovníky, nebo jen s nadřízeným? Albis. ...	36
Tabulka 18: Komunikujete i s ostatními pracovníky, nebo jen s nadřízeným? Orchitech.	36
Tabulka 19: Je pro vás komunikace s ostatními pracovníky na podobné pozici zásadní? Albis.....	37
Tabulka 20: Je pro vás komunikace s ostatními pracovníky na podobné pozici zásadní? Orchitech.....	37
Tabulka 21: Jaký komunikační prostředek využíváte nejčastěji? Albis.	37
Tabulka 22: Jaký komunikační prostředek využíváte nejčastěji? Orchitech.	38
Tabulka 23: Myslíte si, že jste díky práci z domova produktivnější? Albis.	38
Tabulka 24: Myslíte si, že jste díky práci z domova produktivnější? Orchitech.	39
Tabulka 25: Kdybyste hledali nové zaměstnaní, vyhledávali byste znovu práci s tímto benefitem? Albis.	39
Tabulka 26: Kdybyste hledali nové zaměstnaní, vyhledávali byste znovu práci s tímto benefitem? Orchitech.	40
Tabulka 27: Pracujete o státních svátcích a o víkendech? Albis.	40
Tabulka 28: Pracujete o státních svátcích a o víkendech? Orchitech.	41

10 Seznam obrázků

Obrázek 1: Logo společnosti	26
Obrázek 2: Logo společnosti	26

11 Seznam příloh

Příloha č. 1 – Dotazník

Příloha 1: Dotazník

Dobrý den milí zaměstnanci,

mé jméno je Markéta Šimůnková a jsem studentkou Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Jako téma své bakalářské práce zpracovávám ekonomické přínosy homeworkingu v podniku a pro zpracování praktické části jsem si vybrala váš podnik. Budu moc ráda, když mi dotazník vyplníte. Můžete ho považovat i jako zpětnou vazbu pro vašeho zaměstnavatele za účelem něco změnit. Děkuji moc za váš čas.

1. Jak dlouho pracujete ve vaší společnosti?
a) méně než 1 rok **b)** 1-4 roky **c)** 4-7 let **d)** 7-10 let **e)** 10 a více let
2. Jak dlouho využíváte home office?
a) nevyužívám **b)** méně než 1 rok **c)** 1-4 roky **d)** 4-7 let **e)** 7-10 let **f)** 10 a více let
3. Kde nejčastěji pracujete? (možno zaškrtnout více odpovědí)
a) doma **b)** v kanceláři **c)** u klientů **d)** v kavárně **e)** jiná odpověď:
4. Kolik dnů v týdnu trávíte prací z domova?
a) 0-1 dnů **b)** 1-2 dny **c)** 2-3 dny **d)** 3-4 dny **e)** 4-5 dní **f)** 5 a více
5. Kolik dnů v týdnu trávíte v kanceláři firmy?
a) 0-1 dnů **b)** 1-2 dny **c)** 2-3 dny **d)** 3-4 dny **e)** 4-5 dní **f)** 5 a více
6. Jaké vidíte hlavní výhody práce z domu? (možnost zaškrtnout více odpovědí)
a) úspora času **b)** nižší náklady **c)** flexibilní pracovní doba **d)** větší klid a pohodlí **e)** jiná odpověď:
7. Jaké vidíte hlavní nevýhody práce z domu? (možnost zaškrtnout více odpovědí)
a) žádné **b)** chybí sociální kontakt **c)** prolínání pracovního a soukromého života **d)** nutnost sebekázně **e)** jiná odpověď:
8. Jak váš nadřízený kontroluje vaši práci?
a) nijak **b)** nevím **c)** kontrolují mě klienti **d)** prostřednictvím reportů, výkazů **e)** jiná odpověď:
9. Komunikujete i s ostatními pracovníky, nebo jen s nadřízeným?
a) s ostatními pracovníky **b)** s nadřízeným **c)** obojí **d)** s nikým
10. Je pro Vás komunikace s ostatními pracovníky na podobné pozici zásadní?
a) ano **b)** ne **c)** nevím
11. Jaký komunikační prostředek používáte nejčastěji?
a) email **b)** mobilní telefon **c)** skype **d)** interní chat

12. Myslíte si, že jste díky práci z domova produktivnější?
a) ano b) ne c) nevím
13. Kdybyste hledali nové zaměstnání, vyhledávali byste znovu práci s tímto benefitem?
a) ano b) ne c) nevím
14. Pracujete o státních svátcích a o víkendech?
a) ano b) ne c) občas