

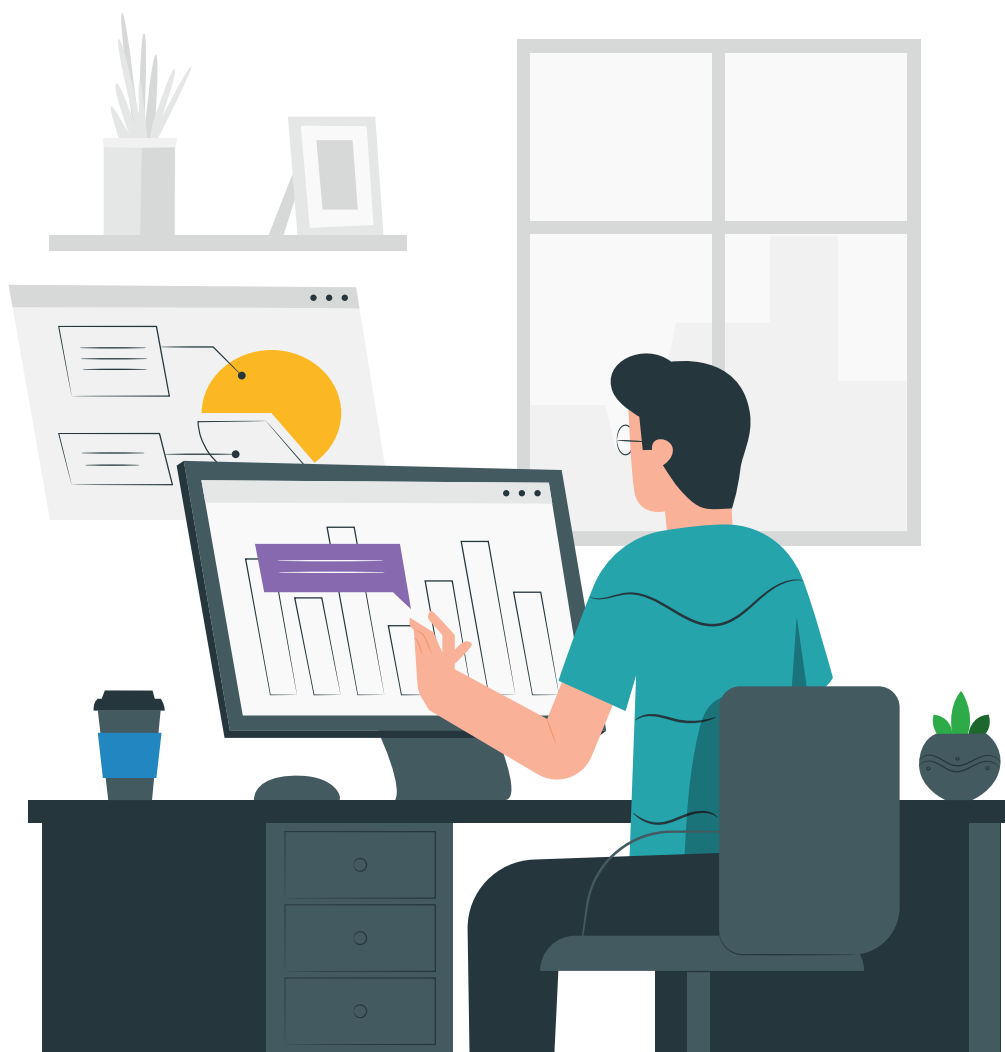


Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Výzkum práce z domova

Analýza a zpracování výzkumů z let 2022 a 2023



DigiKompetence | podpora a vzdělávání
pro výkon práce z domova

Výzkum práce z domova

Analýza a zpracování výzkumů z let 2022 a 2023

Název projektu:	DigiKompetence - systémová podpora v oblasti dalšího vzdělávání pro výkon práce z domova www.digikompetence.cz
Registrační číslo projektu:	CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_020/0017234
Publikováno:	prosinec 2023
Autoři:	kolektiv projektu DigiKompetence
Grafická úprava:	Mgr. Anna Lhořanová

Toto dílo *Výzkum práce z domova* je licencováno pod licencí Creative Commons Uveďte původ 3.0 Česká republika.

Licenční podmínky navštivte na adrese <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/cz/>.

Obsah

Manažerské shrnutí	3
1 Cíl, průběh a metodologie šetření	5
1.1 Základní koncepce dotazníku.....	5
1.2 Skupiny oslovené k účasti v šetření	6
1.3 Struktura respondentů	8
1.4 Výzkumné otázky	11
1.5 Metodologie vyhodnocování	11
1.6 Důležitost dotazníkového šetření	12
2 Výsledky šetření	13
2.1 Objem práce, kterou hypoteticky lze vykonávat z domova	13
2.2 Možnost zaměstnanců pracovat z domova v praxi	14
2.3 Možnost práce z domova v různých typech organizací (pohled zaměstnanců)	16
2.4 Možnost práce z domova dle charakteristik respondentů v oblasti dosaženého vzdělání (pohled zaměstnanců).	18
2.5 Možnost práce z domova – pohled vedoucích pracovníků	20
2.6 Využívání možnosti práce z domova v praxi	22
2.7 Pohled zaměstnanců	24
2.8 Důvody pro nevyužívání možnosti pracovat z domova (pohled vedoucích)	25
2.9 Rozsah využívání práce z domova v praxi (pohled vedoucích pracovníků i zaměstnanců)	26
2.10 Spokojenost s fungováním práce z domova v organizaci (pohled vedoucích).....	27
2.11 Efektivita práce z domova – výkonnost zaměstnanců (pohled vedoucích)	28
2.12 Efektivita práce z domova (pohled zaměstnanců).....	29
2.13 Práce z domova a time-management (pohled zaměstnanců).....	30
2.14 Výhody práce z domova (pohled zaměstnance)	31
2.15 Nevýhody práce z domova (pohled zaměstnance)	32
2.16 Vliv práce z domova a pandemie na různé stránky života	34
2.17 Rušivé vlivy a technické problémy (pohled zaměstnanců).....	35
2.18 Předpoklad ohledně rozšíření využívání práce z domova (pohled vedoucích)	37
2.19 Vnímání perspektivy práce z domova (pohledu zaměstnanců)	37
3 Závěry	40
Příloha č. 1: Základní grafy vypovídající o hrubé struktuře odpovědí v šetření	43

Manažerské shrnutí

Výzkum práce z domova v projektu DigiKompetence se zaměřuje na důležité trendy a vývoj práce z domova v průběhu času, s důrazem na vliv doby a času. Tento výzkum navazuje na předchozí výzkum projektu DigiKatalog, který proběhl v letech 2020 a 2021. Cílem výzkumu je zachytit změny a příležitostný vývoj práce z domova a porozumět, jak se tyto trendy vyvíjí v průběhu času.

Realizace proběhla ve dvou kolech v roce 2022 a 2023, konkrétně v období od března do července. Celkem se do výzkumu zapojilo přes 3000 respondentů, kteří představovali různé profesní skupiny. Dominantním zastoupením byly ženy, které tvořily téměř 70 procent respondentů. Většina z nich měla vysokoškolské vzdělání, což naznačuje, že výzkum byl zaměřen na profesionály s vyšší úrovní vzdělání.

Cílová skupina byla zaměřena na zaměstnance i vedoucí pracovníky, aby bylo možné získat komplexní přehled o zkušenostech a perspektivách práce z domova z různých úhlů pohledu. V prvním kole byla nadpoloviční většina respondentů z pohledu typu organizace zastoupena státní správou. Ve druhém kole výzkumu se zaměření posunulo na obchodní společnosti, tedy soukromé firmy. V obou kolech bylo zastoupeno více než 50 procent organizací s více než 250 zaměstnanci, což ukazuje, že výzkum se zaměřoval na střední a velké organizace.

V průběhu výzkumu byly respondentům položeny otázky týkající se jejich zkušeností s prací z domova, vlivu doby a času na produktivitu a rovnováhu mezi prací a osobním životem. Ukázalo se, že práce z domova má výrazné výhody v oblasti soustředěnosti a organizace práce v čase, což pozitivně ovlivňuje produktivitu zaměstnanců. Nicméně efektivita spolupráce a komunikace s kolegy se v této formě práce snižuje, což může mít vliv na týmovou dynamiku a výměnu nápadů.

Respondenti většinou nezaznamenávají technické problémy při práci z domova a dokáží úspěšně eliminovat rušivé vlivy, jako je provoz domácnosti nebo přítomnost dalších osob. Téměř 80 procent dotazovaných mělo možnost pracovat z domova a téměř stejný podíl tuto možnost aktivně využívá. Toto svědčí o rostoucím zájmu o flexibilní pracovní modely.

Hlavní výhody práce z domova, které uvádějí respondenti, jsou flexibilita, úspora času a lepší organizace pracovního a soukromého života. Možnost pracovat i při drobných zdravotních problémech je dalším pozitivním aspektem. Nicméně, nevýhody zahrnují nedostatek sociálního kontaktu a tendenci pracovat mimo pracovní dobu, což může negativně ovlivnit rovnováhu mezi prací a osobním životem.

Práce na home office se ukázala být stejně efektivní jako práce na pracovišti, přičemž někteří respondenti uvádějí, že jim to dokonce zabírá i méně času než na pracovišti. To naznačuje, že home office může přinášet úsporu času a zvyšovat efektivitu práce.

Respondenti také pozitivně hodnotí dopad práce z domova na rodinný život a duševní zdraví. Home office se stává oblíbeným benefitem, který zaměstnavatelé nabízejí. Většina z nich v současnosti poskytuje možnost pracovat z domova jeden den, ale zaměstnanci by preferovali tři dny.

Vedoucí pracovníci potvrzují, že přechod na home office nezpůsobil žádné velké komplikace a zaměstnanci úspěšně plní své úkoly. Avšak momentálně neplánují rozšiřování home office nad současnou úroveň.

Závěrem lze konstatovat, že výzkum práce z domova v projektu DigiKompetence potvrzuje pozitivní aspekty home office, ale také upozorňuje na výzvy, jako je komunikace a spolupráce v týmu. Zaměstnavatelé by měli zvážit flexibilní pracovní modely a přizpůsobit se potřebám svých zaměstnanců, aby dosáhli vyváženého pracovního prostředí a zvýšili produktivitu a spokojenost svého týmu.

1 Cíl, průběh a metodologie šetření

Dotazníkové šetření „Práce z domova 2022 a 2023“ představuje další krok v našem výzkumu tématu práce z domova. Tento výzkum významně navazuje na předchozí průzkumy provedené v letech 2020 a 2021, které se zaměřovaly na práci z domova v souvislosti s pandemií Covid-19. V těchto průzkumech jsme spolupracovali s Oddělením evaluací MPSV a zástupci projektu DigiKompetence, kteří nám poskytli cenné poznatky a podporu při zpracování výsledků.

Cílem šetření HO 2020 a 2021 bylo získat komplexní informace o různých aspektech práce z domova. Zajímali jsme se o postoje, zkušenosti, výhody a omezení spojená s touto pracovní formou, a to jak z pohledu zaměstnanců, tak vedoucích pracovníků, kteří tuto práci zadávají. Výsledky těchto průzkumů jsme následně validovali s ročním odstupem, abychom lépe porozuměli vývoji a změnám v oblasti práce z domova.

Projekt DigiKatalog již od začátku počítal s možností pravidelných šetření v následujících letech v novém projektu DigiKompetence. Proto jsme přirozeně přešli k dotazníkovému šetření HO 2022 a 2023, které navazuje na předchozí výzkumy. Tento přístup nám umožňuje sledovat dlouhodobý vývoj a identifikovat trendů v oblasti práce z domova.

Výsledky získané v rámci těchto šetření mají značný význam pro tvorbu koncepce a strategie využívání flexibilních forem zaměstnávání. Rovněž nám poskytují cenné informace pro návrhy úprav zákoníku práce a doplnění Metodiky pro práci z domova, kterou připravuje projekt DigiKompetence. Tyto výsledky také slouží jako zdroj informací pro širokou i odbornou veřejnost, která je stále více angažována v této problematice.

Provedení dotazníkového šetření „Práce z domova 2020, 2021, 2022 a 2023“ probíhalo online formou, přičemž respondenti měli zajištěnou anonymitu. Tento přístup podpořil otevřenost a upřímnost respondentů při vyjádření svých názorů a zkušeností. Díky tomu jsme získali rozsáhlou a reprezentativní databázi odpovědí, která nám umožňuje provést důkladnou analýzu a identifikovat klíčové trendy a vzorce v oblasti práce z domova.

Celkově lze konstatovat, že dotazníkové šetření „Práce z domova 2022 a 2023“ je důležitým krokem v našem kontinuálním výzkumu této problematiky. Poskytuje nám komplexní a aktuální informace, které nám pomáhají lépe porozumět výzvám a příležitostem spojeným s prací z domova. Tyto poznatky jsou cenným zdrojem pro organizace, které se snaží optimalizovat své pracovní prostředí a přizpůsobit se měnícím se potřebám zaměstnanců.

1.1 Základní koncepce dotazníku

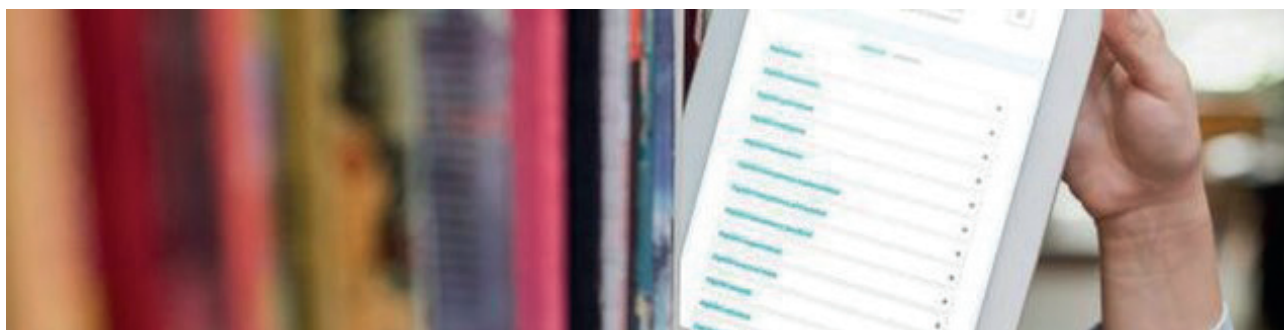
Realizace dotazníkového šetření „Práce z domova 2022 a 2023“ se odlišovala od šetření z předchozích let 2020 a 2021. Zatímco předchozí průzkumy se zaměřovaly na srovnání zkušeností a situace umožňování práce z domova před a po první vlně pandemie, současné šetření se zaměřilo na sledování aktuálních aspektů využívání a spokojenosti s prací z domova.

Situace na trhu práce byla velmi variabilní, přičemž zaměstnavatelé přistupovali k práci z domova různě a zaměstnanci tuto formu práce využívali různými způsoby. Proto bylo cílem dotazníku zaměřit se na základní aspekty práce z domova v aktuální situaci. Výsledky z let 2020 a 2021 byly ovlivněny pandemickým stavem a postupným rozvolňováním opatření. Nicméně při distribuci dotazníku již nebyla v platnosti nejpřísnější opatření a docházelo k dalšímu rozvolňování ze strany státu i zaměstnavatelů. Výsledky z let 2022 a 2023 tak reflektují již situaci po-pandemickou.

Opakované šetření v dalších letech nám umožní sledovat trendy v rámci epidemiologického kontextu v období sběru dat. Koncepce dotazníku se podobala předchozímu šetření z let 2020 a 2021, a byla tak rozdělena na dvě části. První část obsahovala otázky pro zaměstnance, kteří se vyjadřovali ke svým osobním zkušenostem s prací z domova. Druhá část byla určena výhradně vedoucím pracovníkům, kteří se mohli vyjádřit spíše z pohledu zaměstnavatele.

Respondenti byli navedeni na příslušné části dotazníku prostřednictvím úvodních otázek týkajících se počtu podřízených, velikosti organizace a jejich postavení v ní. Dotazník pro vedoucí pracovníky byl vyplněn všemi respondenty, kteří měli alespoň 6 podřízených pracovníků (u organizací s 10 a méně zaměstnanci všichni, kteří měli alespoň jednoho podřízeného) nebo byli součástí užšího vedení organizace. Vedoucí pracovníci měli v části dotazníku možnost vybrat, zda budou odpovídat za celou organizaci nebo pouze za útvar/tým, který vedou. Tímto jsme usilovali o to, aby se vedoucí pracovníci vyjadřovali ke svým zaměstnancům, se kterými přímo pracují na denní bázi, a mohli tak posoudit jejich efektivitu při práci z domova. Po vyplnění části pro vedoucí pracovníky měli respondenti také možnost vyplnit část určenou pro zaměstnance a vyjádřit se i ze svého pohledu na situaci.

Tímto přístupem jsme se snažili získat co nejkomplexnější a nejreprezentativnější pohled na zkušenosti a perspektivy zaměstnanců a zaměstnavatelů v oblasti práce z domova. Každoroční opakování šetření nám umožní sledovat vývoj a identifikovat dlouhodobé trendy v rámci konkrétního epidemiologického kontextu, a tím lépe porozumět této formě práce.



1.2 Skupiny oslovené k účasti v šetření

Cílem realizátora průzkumu bylo zapojit respondenty z veřejného a neziskového sektoru do šetření. V průzkumu z let 2020 a 2021 byl zaměřený především na státní správu, zatímco v průzkumu z let 2022 a 2023 byl přístup více zaměřen na širokou veřejnost.

V šetření z let 2020 a 2021 bylo technicky nemožné provést šetření, které by bylo reprezentativní pro specifickou skupinu zaměstnanců a zaměstnavatelů ve veřejném a neziskovém sektoru. Vzhledem k tomu byl zachován přesně definovaný okruh organizací, který umožnil interpretovat výsledky šetření v rámci daného segmentu zaměstnanců/organizací. Je důležité si uvědomit, že výsledky nejsou zobecnitelné na celý sektor (např. neziskový sektor), protože nebyl použit náhodný výběr respondentů. V prezentované analýze dat tato podmínka nebude opakována, aby se zachovala přehlednost textu.

I přes tuto omezenou reprezentativitu je však možné získané výsledky analyzovat a interpretovat v rámci daného segmentu organizací, což nám poskytuje užitečné poznatky o zkušenostech a perspektivách pracovníků ve veřejném a neziskovém sektoru v oblasti práce z domova.

Je také důležité zdůraznit, že výsledky šetření mohou být použity jako zdroj informací a podkladů pro další diskuse a rozhodování v rámci daného sektoru. Přestože nejsou zobecnitelné na celý sektor, mohou poskytnout užitečné náhledy na specifické výzvy a příležitosti, které se týkají práce z domova ve veřejném a neziskovém sektoru.

Vzhledem k tomu, že nebyl použit náhodný výběr respondentů, je důležité brát v úvahu tuto omezenou reprezentativitu při interpretaci výsledků. Přesto mohou poskytnuté informace a poznatky sloužit jako orientační přehled a podklad pro další výzkumy a analýzy v oblasti práce z domova ve veřejném a neziskovém sektoru.

V letech 2022 a 2023 je výběr respondentů již o poznání náhodnější, avšak chybí plošnost dat, která je vyšší v průzkumech z let 2020 a 2021.

Pro šetření v letech 2020 a 2021 byly osloveny následující subjekty:

- **Organizační složky státu** (dále též OSS)
- **Ministerstvo práce a sociálních věcí** – plošně prostřednictvím státní tajemnice
- **Ministerstvo spravedlnosti** – plošně prostřednictvím státního tajemníka
- **Ministerstvo zdravotnictví** – plošně prostřednictvím státního tajemníka
- **Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy** – pouze příspěvkové organizace NPI a CERMAT
- **Územní samosprávné celky** (dále též ÚSC, nebo územní samospráva)
- **Příjemci podpory ve výzvách na podporu ÚSC** (specificky města, statutární města, Hlavní město Praha a pražské městské části) – cca 150 příjemců
- **Soukromý neziskový sektor** (dále NNO)
- **Příjemci podpory ve výzvách č. 31 a 41 na profesionalizaci NNO** – 98 subjektů

Oslovena byla vždy kontaktní osoba v organizaci s žádostí o rozeslání dotazníku všem zaměstnancům, bez ohledu na to, zda práci z domova využívají nebo zda je pro ně vůbec relevantní. Vzhledem k tomu, že oslovování probíhalo skrze další prostředníky, neznáme přesné počty oslovených respondentů, a není tedy možné přesně stanovit míru návratnosti odpovědí. Zároveň tím, že byl dotazník otevřený, je možné, že byly v menší míře reálně osloveny i subjekty, které na seznamu nejsou uvedeny. Při interpretaci výsledků je potřeba pamatovat na to, že výběr organizací i zaměstnanců v jednotlivých segmentech nebyl náhodný.

Pro šetření v letech 2022 a 2023 byly osloveny následující subjekty:

- Široká veřejnost
- Státní sektor
- Soukromý sektor

Větší objem dotazníků byl vyplněn právě těmito subjekty, což je rozdíl oproti šetření současnému z let 2022 a 2023. V současném šetření bylo využito především plošné oslovení soukromého sektoru prostřednictvím platformy Facebook, kde bylo nastaveno cílení na celou Českou republiku. Největší objem byl nastaven v Praze a Středočeském kraji. Parametry cílení pak byly plošné, cílení se lišilo pouze v rozdílu zaměstnanců a vedoucích pracovníků. Cílení tak bylo bez rozdílu pohlaví v produktivním pracovním věku.

1.3 Struktura respondentů

Celkem bylo ze všech výzkumů (2020, 2021, 2022, 2023) získáno 9 156 odpovědí. Z toho 7 400 respondentů odpovídalo pouze na část dotazníku určenou zaměstnancům. Na část pouze pro vedoucí pracovníky odpovídalo 1 756 respondentů. Ve zprávě dále pracujeme pouze s jednoduchým rozdělením na odpovědi z pohledu zaměstnanců a vedoucích pracovníků.

Výzkum 2020 + 2021

Celkový počet respondentů	Počet respondentů Zaměstnanec	Počet respondentů Vedoucí pracovník
6 072	5 256	816

Bližší data k výzkumům z těchto let je možné dohledat ve dokumentu Zpráva z dotazníkového šetření „Práce z domova“, online dostupná zde: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/14776072/Vyhodnocen%C3%ADdotazn%C3%ADku+Pr%C3%A1ce+z+domova/99450e64-d6a5-453a-82ca-a5ddd1dd6b23?t=1601987470333>

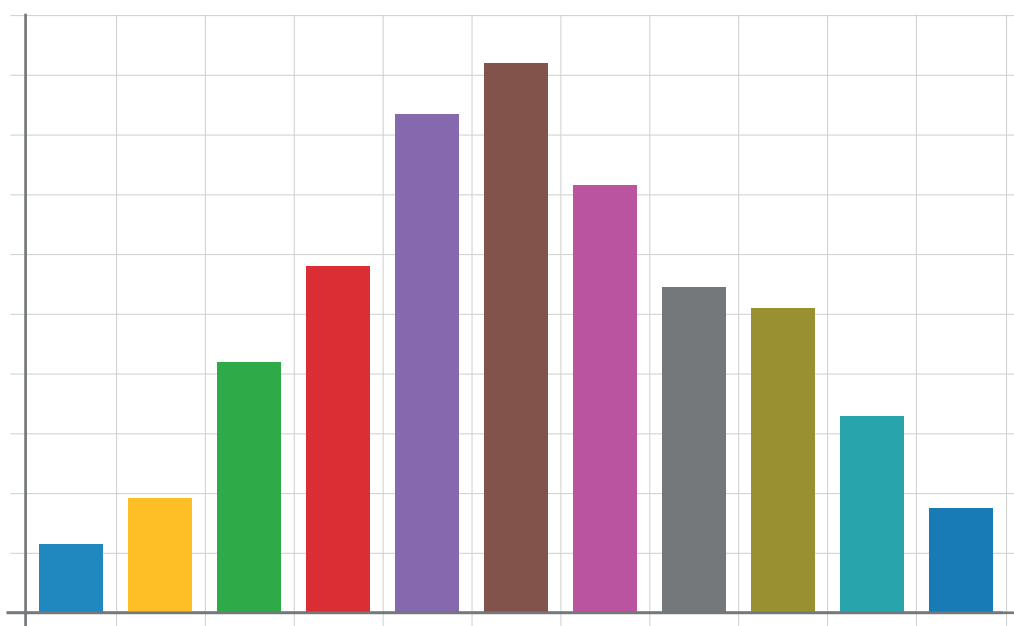
Výzkum 2022 + 2023

Celkový počet respondentů	Počet respondentů Zaměstnanec	Počet respondentů Vedoucí pracovník
3 084	2 144	940

Věková struktura - Zaměstnanci 2022

3. Kolik Vám je let?

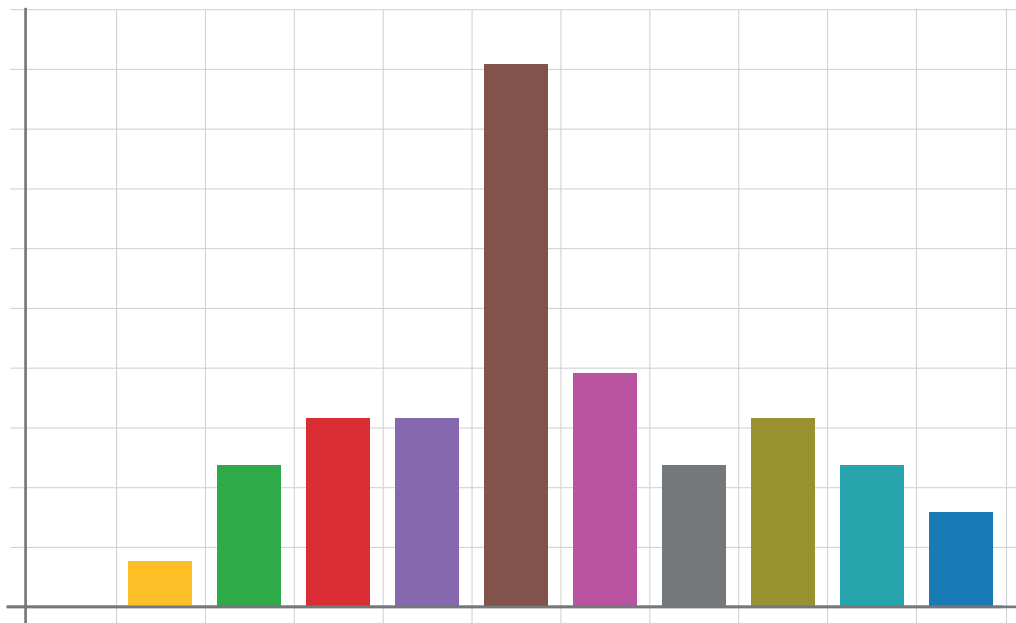
- 15 až 19
- 20 až 24
- 25 až 29
- 30 až 34
- 35 až 39
- 40 až 44
- 45 až 49
- 50 až 54
- 55 až 59
- 60 až 64
- 65 a více



Věková struktura - Vedoucí pracovníci 2022

3. Kolik Vám je let?

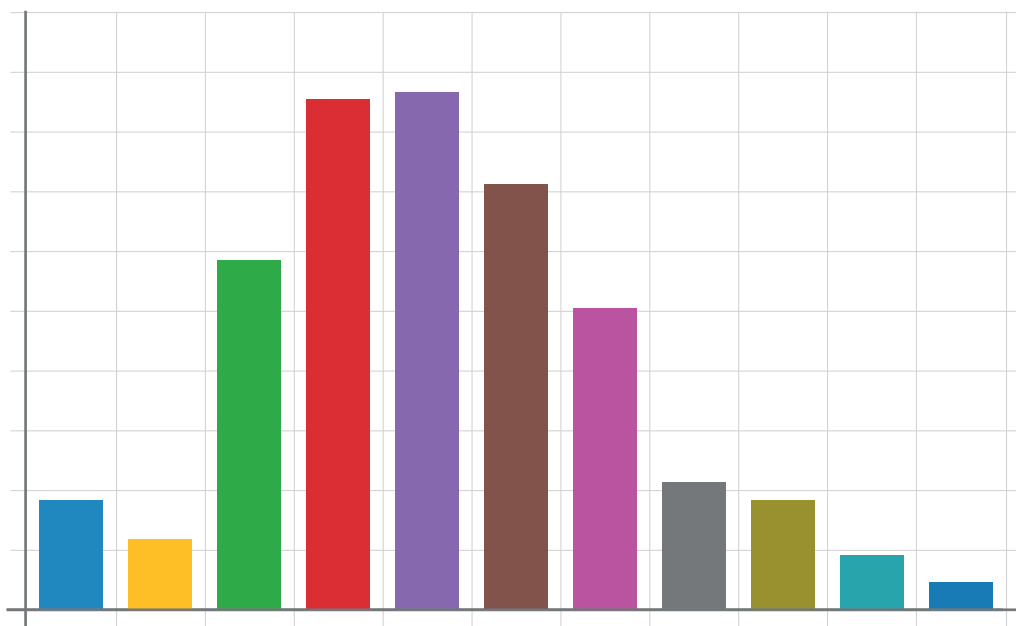
- 15 až 19
- 20 až 24
- 25 až 29
- 30 až 34
- 35 až 39
- 40 až 44
- 45 až 49
- 50 až 54
- 55 až 59
- 60 až 64
- 65 a více



Věková struktura - Zaměstnanci 2023

3. Kolik Vám je let?

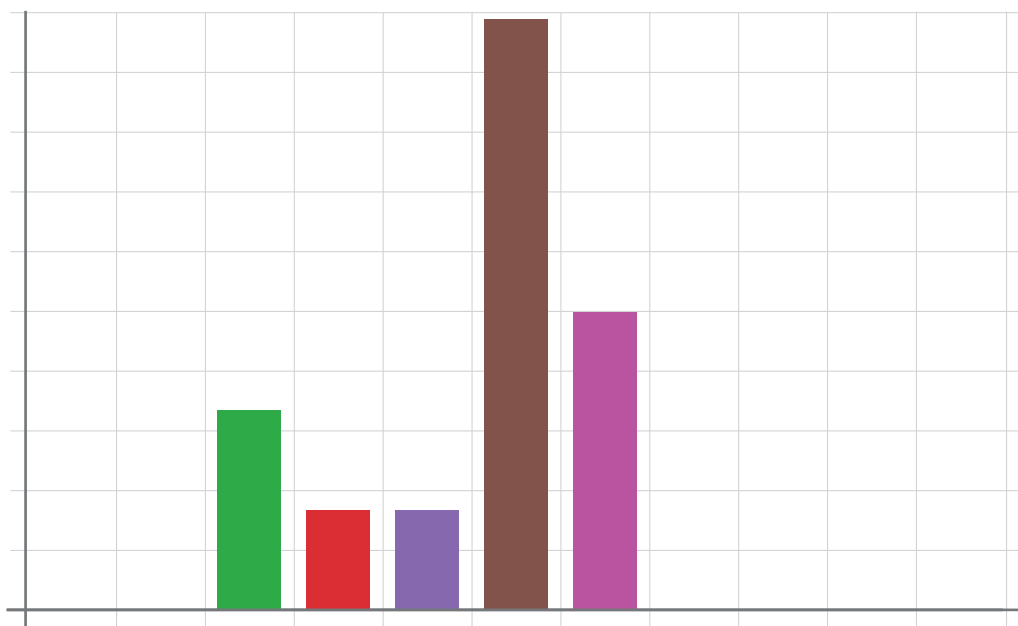
- 15 až 19
- 20 až 24
- 25 až 29
- 30 až 34
- 35 až 39
- 40 až 44
- 45 až 49
- 50 až 54
- 55 až 59
- 60 až 64
- 65 a více



Věková struktura - Vedoucí pracovníci 2023

3. Kolik Vám je let?

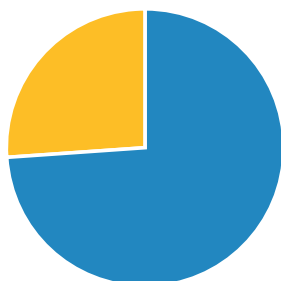
- 15 až 19
- 20 až 24
- 25 až 29
- 30 až 34
- 35 až 39
- 40 až 44
- 45 až 49
- 50 až 54
- 55 až 59
- 60 až 64
- 65 a více



Pohlaví - Zaměstnanci 2022

5. Vaše pohlaví je?

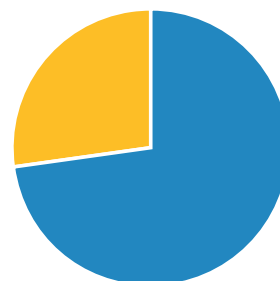
- Žena
- Muž



Pohlaví - Vedoucí pracovníci 2022

5. Vaše pohlaví je?

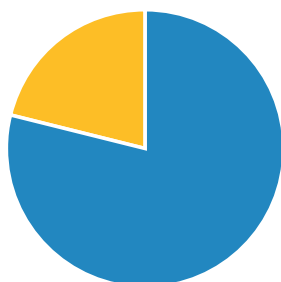
- Žena
- Muž



Pohlaví - Zaměstnanci 2023

5. Vaše pohlaví je?

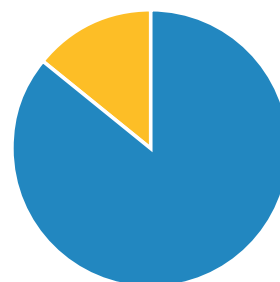
- Žena
- Muž



Pohlaví - Vedoucí pracovníci 2023

5. Vaše pohlaví je?

- Žena
- Muž



1.4 Výzkumné otázky

Základní výzkumné otázky:

- 1) Jak je aktuálně práce z domova v dotazovaných organizacích nastavena?
- 2) Jak zaměstnanci a vedoucí pracovníci aktuálně hodnotí fungování a podmínky pro práci z domova?
- 3) Jaké jsou nyní další perspektivy práce z domova?

1.5 Metodologie vyhodnocování

Metodologie vyhodnocování statistických dat v rámci šetření „Práce z domova 2022 a 2023“ zahrnuje několik důležitých kroků, které slouží k získání relevantních a vypovídajících výsledků. Kroky se opírají o statistické výsledky ze sběru online dotazníků.

Všechny výsledky a závěry z vyhodnocování statistických dat jsou zpravidla prezentovány v podobě grafů, tabulek a textových zpráv. Tyto výsledky slouží k podpoře rozhodování a poskytují relevantní informace pro další výzkumy, strategické plánování a formulaci doporučení.

Při vyhodnocování statistických dat je důležité dodržovat přesnost, důkladnost a systematický přístup. Používání vhodných statistických metod a interpretace výsledků je klíčové pro správné porozumění datům a přesné závěry, čehož se tato metodologie kanonicky drží.

Rozdělení respondentů v rámci šetření „Práce z domova 2022 a 2023“ je ovlivněno specifickými charakteristikami jednotlivých sektorů, jako je velikost organizace, počet podřízených a pohlaví. Tato omezení ve vzorku respondentů znamenají, že výsledky šetření nelze zobecnit na celý vzorek zaměstnanců.

V rámci interpretace výsledků je klíčové rozlišovat zkušenosti a postoje zaměstnanců, kteří vykonávají práci z domova, od zkušeností a postojů vedoucích pracovníků, kteří jsou zodpovědní za výsledky této práce. Tímto přístupem se snažíme lépe porozumět rozdílům v perspektivách a potřebách jednotlivých skupin.

Dále bereme v úvahu specifika jednotlivých sektorů a dalších charakteristik respondentů a organizací, pro které pracují. Tím zajišťujeme, že analýza dat je relevantní a přesněji odraňuje různé kontexty, ve kterých se práce z domova provádí.

Je třeba zdůraznit, že většina grafů a tabulek prezentovaných v této zprávě se zaměřuje na výsledky šetření z let 2022 a 2023. V případě, že jsou zahrnuty výsledky z předchozích let, jsou tyto údaje explicitně označeny v titulku příslušného grafu.

V textu jsou předkládány analýzy dat pro jednotlivé sektory a další relevantní charakteristiky. Tímto přístupem získáváme cenné informace a poznatky o specifických skupinách zaměstnanců, což umožňuje lepší porozumění jejich zkušenostem a potřebám v rámci práce z domova.

Je důležité si uvědomit, že i přes specifické rozdělení vzorku výsledky šetření poskytují užitečné informace pro jednotlivé sektory a specifické skupiny zaměstnanců. Přestože nejsou zobecnitelné na celý vzorek, mohou být použity jako orientační přehled a podklad pro další výzkumy a analýzy týkající se práce z domova v různých kontextech a sektorech.

1.6 Důležitost dotazníkového šetření

Statistická data mají zásadní význam v různých oblastech lidského života. Poskytují nám kvantitativní informace, které nám umožňují pochopit a analyzovat jevy a procesy ve společnosti, ekonomice, vědě a mnoha dalších oborech. Níže uvádím několik důvodů, proč jsou statistická data důležitá:

- 1) Informovaná rozhodování: Statistická data nám poskytují objektivní a kvantitativní informace, na základě kterých můžeme provádět informovaná rozhodnutí. Pomáhají nám porozumět trendům, vzorcům a vztahům v datech, což je klíčové pro správné rozhodování.
- 2) Identifikace a řešení problémů: Statistická data nám umožňují identifikovat a řešit problémy a výzvy. Pomocí analýzy dat můžeme identifikovat příčiny problémů, porozumět jejich rozsahu a navrhnout účinná řešení.
- 3) Monitorování a hodnocení: Statistická data slouží k monitorování a hodnocení vývoje a výkonnosti. Pomáhají nám sledovat změny v čase, porovnávat výsledky a stanovovat cíle pro budoucnost.
- 4) Vědecký výzkum: Statistická data jsou základem pro vědecký výzkum. Pomáhají nám testovat hypotézy, odhalovat vzorce a vztahy, a získávat nové poznatky a pochopení ve vědě.
- 5) Plánování a strategie: Statistická data jsou nezbytná pro plánování a strategické rozhodování. Pomáhají nám předpovídat budoucí trendy, identifikovat potřeby a příležitosti, a navrhovat efektivní strategie a opatření.
- 6) Politické rozhodování: Statistická data hrají klíčovou roli v politickém rozhodování. Poskytují objektivní informace, které umožňují politikům a vládám přijímat informovaná rozhodnutí a navrhovat politiky a programy pro společnost.
- 7) Hodnocení ekonomického vývoje: Statistická data jsou nezbytná pro hodnocení ekonomického vývoje. Pomáhají nám měřit a porovnávat ekonomické ukazatele, jako je HDP, inflace, zaměstnanost, a poskytují základ pro ekonomickou analýzu a prognózy.
- 8) Sdílení informací: Statistická data jsou důležitá pro sdílení informací a komunikaci. Pomáhají nám vyprávět příběh za daty, vizualizovat výsledky a prezentovat komplexní informace ve srozumitelné formě.

Využívání statistických dat je tedy klíčové pro porozumění světu kolem nás, identifikaci problémů a řešení, a informovaná rozhodování. Bez statistických dat bychom byli omezo-
váni na subjektivní názory a útržkovité informace, zatímco statistická data nám poskytují objektivní a kvantitativní pohled na svět.

2 Výsledky šetření

2.1 Objem práce, kterou hypoteticky lze vykonávat z domova

Výsledky dotazníkového šetření z let 2022 a 2023 ukazují zajímavý vývoj v práci z domova. V roce 2022 mělo pouze 52 % dotázaných zaměstnanců možnost odbavit většinu nebo všechnu svou práci z domova. To naznačuje, že v té době byla tato možnost stále poměrně omezená. Nicméně, v roce 2023 se situace výrazně změnila. Podle dat ze šetření mělo již 70 % dotázaných zaměstnanců možnost pracovat z domova. Tento nárůst naznačuje, že se stále více organizací začalo otevírat myšlenky práce na dálku a poskytovat svým zaměstnancům tuto flexibilitu.

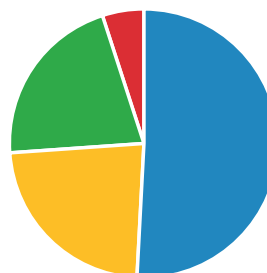
Tento vývoj může mít různé výhody pro zaměstnance, jako je vyšší flexibilita, možnost lépe se přizpůsobit pracovnímu a rodinnému životu, snížení doby strávené na cestách a zvýšení produktivity. Zároveň může mít také vliv na firemní kulturu a organizační strukturu, protože se společnosti musí přizpůsobit novému pracovnímu prostředí. Primární otázka v dotazníkovém šetření zaměřující se na tuto odpověď byla uvedena v této podobě:

Jak velkou část vaší práce lze při vhodném technickém vybavení (např. pracovní notebook s přístupem na internet) vykonávat z domova?

Možné odpovědi byly definovány takto:

- Všechnu, nebo většinu práce
- Přibližně polovinu práce
- Pouze velmi malou část práce
- Mou práci nelze vůbec vykonávat z domova

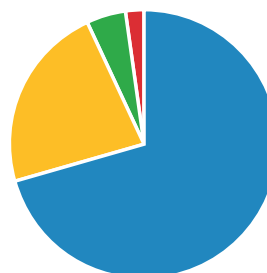
Objem práce - Zaměstnanci 2022



V roce 2023 jsme tutéž otázku se stejnými možnostmi odpovědí stejném skupině lidí a jak již bylo zmíněno, v roce 2023 došlo k nárůstu možnosti pro zaměstnance vykonávat většinou nebo veškerou svou pracovní náplň z domova. Potvrzují to u grafické zobrazení selektovaných odpovědí.

Objem práce - Zaměstnanci 2023

- Všechnu, nebo většinu práce
- Přibližně polovinu práce
- Pouze velmi malou část práce
- Mou práci nelze vůbec vykonávat z domova



Objem práce, kterou lze vykonávat z domova se v letech 2022 a 2023 oproti předchozím rokům zvýšil. O největší a nejvýraznější se zasloužili i různé obory. V posledních letech, konkrétně mezi lety 2022 a 2030, došlo k výraznému nárůstu povolání, která umožňují výkon práce z domova. Tento trend byl motivován pokročilými technologiemi, které umožňují efektivní komunikaci a spolupráci na dálku. V průběhu tohoto období se mnoho povolání adaptovalo na digitální prostředí a umožnilo svým pracovníkům pracovat z pohodlí domova. To se týká oblastí IT a softwarového vývoje, kde programátoři a vývojáři využívali cloudové technologie a virtuální nástroje k práci na projektech a sdílení dat s týmem.

Podobně se to týkalo oblasti marketingu a reklamy, kde digitální marketing a sociální média hrála stále větší roli. Marketéři a reklamní specialisté pracovali na vzdálených kampaních a analyzovali výsledky pomocí online nástrojů a softwarů, aniž by museli být fyzicky přítomni v kanceláři.

Další skupinou povolání, která se přizpůsobila práci z domova, byli copywriters a redaktori. Psaní obsahu a úprava textu se staly běžnou praxí, která byla usnadněna komunikačními nástroji a online sdílením dokumentů. Tito profesionálové mohli spolupracovat s klienty a kolegy na projektech, aniž by museli být fyzicky přítomni ve společných prostorách.

Nakonec, vzdělávání a poradenství se také přesunuly do online prostředí. Virtuální kurzy, online konzultace a webináře nabídly možnost vzdělávání a poradenství z pohodlí domova. Učitelé, trenéři a poradci využívali interaktivní platformy a videohovory k přenosu znalostí a poskytování služeb na dálku. Tento online boom zažili i zaměstnanci zdravotních oborů, u kterých se tato možnost zdála dlouhou dobu neakceptovatelná.

Celkově lze říci, že v letech 2022 až 2030 se pracovní prostředí výrazně proměnilo a mnoho povolání se adaptuje na práci z domova. Technologický pokrok a digitalizace umožnily flexibilitu a efektivitu práce na dálku, což mělo pozitivní dopad na pracovní život mnoha lidí.

2.2 Možnost zaměstnanců pracovat z domova v praxi

V dotazníkovém šetření z let 2022 a 2023 lze rozpoznat similaritu mezi řadovými zaměstnanci i vedoucími pracovníky. Post-covidová doba ve většině případů zanechala na pracovištích možnost anebo ji dokonce i rozšířila na zachování práce z domova z doby pandemické. Většina dotázaných možnost zachování práce z domova vítá a je mu otevřená díky svým kladným zkušenostem. Z průzkumů za roky 2022 a 2023 vyplývá, že rok 2022 bylo umožněno pracovat z domova až 67 % dotázaným, v roce 2023 jich bylo 82%. Práce z domova se tak stala jednou z klíčových benefitů k nástupu do pracovní činnosti dotázaných.

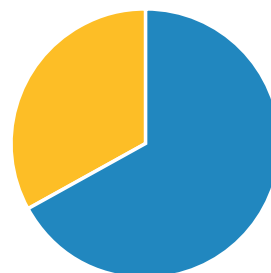
Otázka opakující v dotazníkovém průzkumu z roku 2022 i 2023 byla pro zaměstnance položena v následujícím znění:

Máte dle aktuálního nastavení (2022) ze strany vašeho zaměstnavatele umožněno pracovat z domova?

Možné odpovědi byly definovány takto:

- Ano
- Ne

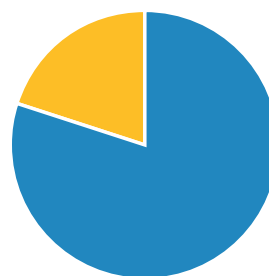
Možnosti výkonu práce z domova Zaměstnanci 2022



V roce 2023 jsme tutéž otázku se stejnými možnostmi odpovědí stejném skupině lidí a jak již bylo zmíněno, v roce 2023 došlo k nárůstu možnosti pro zaměstnance vykonávat většinou nebo veškerou svou pracovní náplň z domova. Potvrzují to u grafické zobrazení selektovaných odpovědí.

Možnosti výkonu práce z domova Zaměstnanci 2023

- Ano
- Ne



V dotazníkovém šetření jsme se ptali vedoucích pracovníků na procentuální možnosti zasažení týmu zaměstnanců do práce z domova z hlediska vykonávané činnosti. Zde můžeme v roce 2022 a 2023 sledovat jemné rozdíly, které však v cíli dotazníkového šetření říkají a odpovídají průzkumu zaměstnanců, že tuto možnost má většina členů týmu.

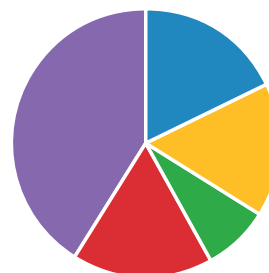
Otázka opakující v dotazníkovém průzkumu z roku 2022 i 2023 byla pro vedoucí pracovníky položena v následujícím znění:

Pro jakou část zaměstnanců vašeho týmu / vaší organizaci připadá vzhledem k povaze pracovní náplně v úvahu, aby alespoň částečně pracovali z domova?

Možné odpovědi byly definovány takto:

- Pro méně než 5 % zaměstnanců
- Pro 5 až 24 % zaměstnanců
- Pro 25 až 49 % zaměstnanců
- Pro 50 až 74 % zaměstnanců
- Pro 75 až 100 % zaměstnanců

Struktura týmu vhodná k výkonu práce z domova - rok 2022



V roce 2023 jsme tutéž otázku se stejnými možnostmi odpovědí stejném skupině lidí. V dotazníkovém průzkumu zmiňujeme jemné odchylky nastavení práce z domova v oblasti řízení týmu.

**Struktura týmu vhodná
k výkonu práce z domova - rok 2023**

- Pro méně než 5 % zaměstnanců
- Pro 5 až 24 % zaměstnanců
- Pro 25 až 49 % zaměstnanců
- Pro 50 až 74 % zaměstnanců
- Pro 75 až 100 % zaměstnanců



Po skončení pandemie COVID-19 se většina pracovních míst stala flexibilními a umožňovala zaměstnancům pracovat z domova. Tato možnost se v mnoha případech udržela nebo dokonce rozšířila. Podle získaných dat bylo zjištěno, že většina respondentů vnímá možnost zachování práce z domova pozitivně a otevřeně. Toto příznivé přijetí je založeno na jejich pozitivních zkušenostech s prací z domova během pandemie. Zaměstnanci ocenili výhody, které s sebou práce z domova přináší, jako je vyšší flexibilita časového plánu, úspora času a prostředků spojených s cestováním a možnost více se soustředit při práci.

Vedoucí pracovníci také shledali výhody práce z domova. Byli schopni efektivně vést svůj tým pomocí online komunikačních nástrojů a virtuálních schůzek. Zároveň si uvědomili, že práce z domova umožňuje lepší vyvážení pracovního a soukromého života, což zvyšuje jejich spokojenost a produktivitu.

Na základě těchto výsledků je zjevné, že post-covidová doba otevřela nové možnosti pro práci z domova. Zaměstnanci i vedoucí pracovníci ocenili tuto flexibilitu a byli pozitivně naladěni k jejímu zachování. Organizace mohou využít tuto příležitost a nadále podporovat práci z domova, což přinese výhody jak pro zaměstnance, tak pro samotnou firmu.

Výzkum ukazuje, že práce z domova má potenciál stát se trvalým a udržitelným trendem v pracovním prostředí. Budoucí strategie zaměstnavatelů by měly reflektovat preference zaměstnanců a zároveň efektivně využívat moderní technologie, které umožňují produktivní práci na dálku. Tímto způsobem mohou organizace vytvořit prostředí, ve kterém se zaměstnanci cítí spokojeni a jsou schopni dosáhnout svého plného potenciálu.

2.3 Možnost práce z domova v různých typech organizací (pohled zaměstnanců)

Práce z domova se stala v posledních letech stále populárnější možností pro mnoho zaměstnanců. Díky pokrokům v technologii a internetové konektivitě se staly vzdálené pracovní pozice běžnou součástí moderního pracovního prostředí. Tato nová forma práce nabízí zaměstnancům flexibilitu a umožňuje jim vykonávat své povinnosti z pohodlí vlastního domova.

Organizace různých typů, od malých start-upů až po velké korporace, se stále více zaměřují na implementaci pracovních modelů umožňujících práci z domova. Tento trend je způsoben nejen rostoucí poptávkou zaměstnanců po větší flexibilitě, ale také poznáním výhod, které tato forma práce přináší pro organizace. Práce z domova umožňuje zaměstnancům efek-

tivnější časové plánování a snížení stresu spojeného s dojížděním a pracovními hodinami. Zaměstnanci mohou také snadněji skloubit pracovní a rodinné povinnosti, což vede k vyšší spokojenosti a produktivitě. Z pohledu organizací je práce z domova spojena s nižšími provozními náklady, jako jsou nájem kancelářských prostor, a může také přilákat a udržet talentované zaměstnance.

Nicméně, přechod na práci z domova přináší i své výzvy. Organizace musí zajistit, aby zaměstnanci měli přístup k potřebným technologiím a infrastruktuře, aby mohli být produktivní. Je také důležité vytvořit jasná pravidla a komunikační kanály, které umožní efektivní spolupráci a komunikaci mezi týmy.

V dotazníkovém šetření z let 2022 a 2023 jsme získali informace o organizacích, jenž možnosti práce z domova svým zaměstnancům poskytují. Procentuální zastoupení můžete sledovat na grafice níže.

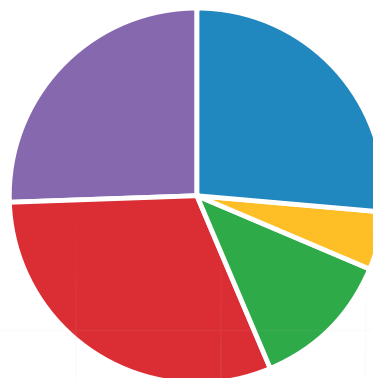
Otázka opakující v dotazníkovém průzkumu z roku 2022 i 2023 byla pro zaměstnance položena v následujícím znění:

Uveďte typ vaší organizace (organizace, ve které pracujete).

Možné odpovědi byly definovány takto:

- Obchodní společnost (s.r.o., a.s., v.o.s., k.s., družstvo aj.) nebo OSVČ (samostatně nebo se zaměstnanci)
- Nestátní nezisková organizace (o.p.s., spolky, ústavy, církevní práv. os., nadace a nadační fondy)
- Územní samosprávný celek (obec, město, městská část, Hl. m. Praha)
- Organizační složka státu – ministerstvo
- Jiné

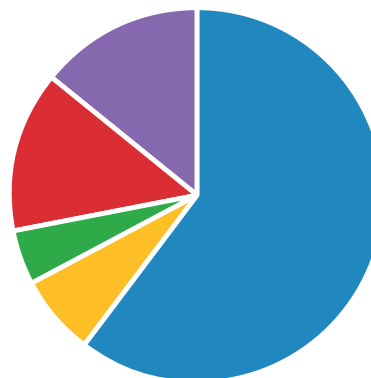
Organizace poskytující možnost výkonu práce z domova - rok 2022



V roce 2022 jsme získali informace o možnostech výkonu práce z domova převážně z veřejného sektoru. V roce 2023 jsme měli větší zastoupení soukromého sektoru. Díky tomu jsme získali vyvážený pohled na danou problematiku pro všechny zastoupené organizace. Otázka i odpovědi byly v roce 2023 formulovány stejně jako v roce 2022.

Organizace poskytující možnost výkonu práce z domova - rok 2023

- Obchodní společnost (s.r.o., a.s., v.o.s., k.s., družstvo aj.) nebo OSVČ (samostatně nebo se zaměstnanci)
- Nestátní nezisková organizace (o.p.s., spolky, ústavy, církevní práv. os., nadace a nadační fondy)
- Územní samosprávný celek (obec, město, městská část, Hl. m. Praha)
- Organizační složka státu – ministerstvo
- Jiné



V závěru, práce z domova se stává neodmyslitelnou součástí moderní pracovní kultury. Organizace různých typů jsou motivovány využít výhod této pracovní formy, která přináší flexibilitu, vyšší spokojenost zaměstnanců a snížené náklady. Přestože existují určité výzvy, lze je překonat správným nastavením a podporou ze strany organizací.

2.4 Možnost práce z domova dle charakteristik respondentů v oblasti dosaženého vzdělání (pohled zaměstnanců).

Na začátku výzkumu jsme si jako jednu z mnoha otázek položili i tu, kde se snažíme zohlednit dosažené vzdělání v možnosti práce z domova. Podle různých studií a průzkumů z minulosti existuje určitá souvislost mezi dosaženým vzděláním a možností práce z domova. Obecně platí, že lidé s vyšším stupněm vzdělání mají větší pravděpodobnost, že budou mít možnost pracovat z domova. To může být způsobeno tím, že vyšší vzdělání často zahrnuje profese a pozice, které jsou vhodnější pro práci na dálku, jako jsou například IT specialisté, designéři, copywriteři a manažeři.

Nicméně, je třeba si uvědomit, že vývoj pracovních modelů a možností práce z domova se může lišit v závislosti na konkrétních odvětvích a zemích. Například některá odvětví, jako je zdravotnictví nebo výroba, mohou vyžadovat přítomnost zaměstnanců na místě a nemusí tak být příliš flexibilní v možnosti práce z domova, bez ohledu na jejich vzdělání.

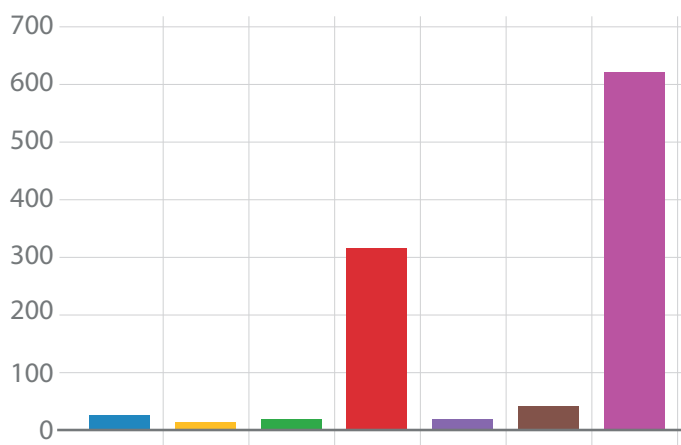
Srovnali jsme roky 2022 a 2023 v dotazníkovém šetření následující otázkou směřovanou k respondentům.

Vaše nejvyšší ukončené vzdělání je?

Možné odpovědi byly definovány takto:

- Základní
- Středoškolské bez maturity nebo výučního listu
- Středoškolské ukončené výučním listem
- Středoškolské ukončené maturitou
- Pomaturitní
- Vyšší odborné
- Bakalářské, magisterské, doktorské

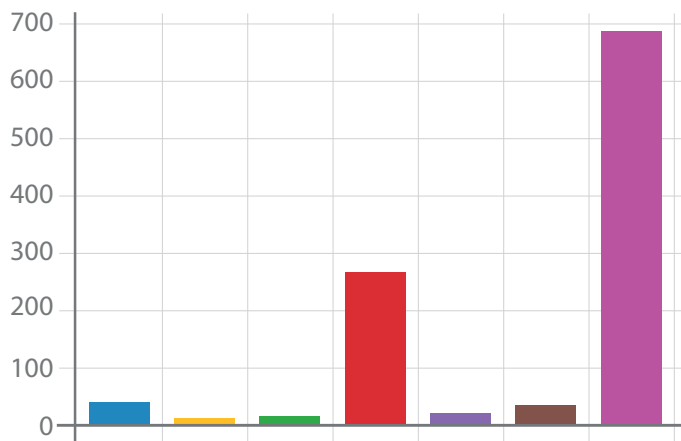
**Dosažené vzdělání respondentů
- rok 2022**



Srovnání roku 2022 a roku 2023 dopadlo dle očekávání na základě již získaných informací v obou rocích stejně.

**Dosažené vzdělání respondentů
- rok 2023**

- Základní
- Středoškolské bez maturity nebo výučního listu
- Středoškolské ukončené výučním listem
- Středoškolské ukončené maturitou
- Pomaturitní
- Vyšší odborné
- Bakalářské, magisterské, doktorské



Závěrem z dotazníkového šetření lze konstatovat, že existuje pozitivní korelace mezi dosaženým vzděláním a možností práce z domova. Respondenti s vyšším dosaženým vzděláním vykazovali statisticky významně vyšší pravděpodobnost, že mají možnost pracovat z domova. Tento vztah může být způsoben tím, že vyšší vzdělání často souvisí s pracovními pozicemi, které umožňují větší flexibilitu a nezávislost na fyzické přítomnosti v kanceláři.

Tento výzkum ukazuje na důležitost vzdělání jako faktoru ovlivňujícího pracovní podmínky. Lidé s vyšším dosaženým vzděláním se mohou těšit většímu množství příležitostí pracovat z domova, což jim umožňuje využívat výhod moderních technologií a dosáhnout vyšší

pracovní efektivitu. Tato studie nabízí důležitý příspěvek k porozumění souvislosti mezi vzděláním a pracovními možnostmi a může sloužit jako základ pro další výzkum v oblasti práce na dálku.

2.5 Možnost práce z domova – pohled vedoucích pracovníků

Z pohledu vedoucího pracovníka nás v letech 2022 a 2023 nejvíce zajímala jejich spokojenost s prací týmu v době práce z domova. Zohlednili jsme v těchto průzkumech tři zásadní otázky. Jednalo se o otázky:

Jak jste spokojen/a s komunikací se zaměstnanci, když pracují z domova?

Jak jste celkově spokojen/a s fungováním práce z domova ve vašem týmu / vaší organizaci

Předpokládáte do budoucna trvalé rozšíření možností využívání práce z domova vašeho týmu / vaší organizace?

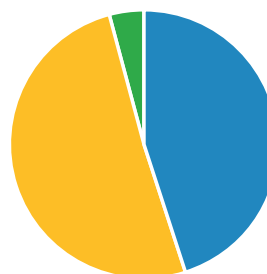
Na grafické znázorněné jednotlivých otázek za roky 2022 a 2023 se můžete podívat níže.

Jak jste spokojen/a s komunikací se zaměstnanci, když pracují z domova?

Možné odpovědi byly definovány takto:

- Rozhodně spokojen/a
- Spíše spokojen/a
- Spíše nespokojen/a
- Rozhodně nespokojen/a

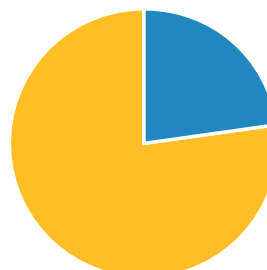
Rok 2022



V roce 2023 bylo v důsledku možnosti pracovat z domova zaznamenáno lehké zlepšení, jak ukazuje následující graf.

- Rozhodně spokojen/a
- Spíše spokojen/a
- Spíše nespokojen/a
- Rozhodně nespokojen/a

Rok 2023

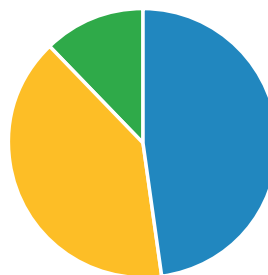


Jak jste celkově spokojen/a s fungováním práce z domova ve vašem týmu / vaší organizaci?

Možné odpovědi byly definovány takto:

- Rozhodně spokojen/a
- Spíše spokojen/a
- Spíše nespokojen/a
- Rozhodně nespokojen/a

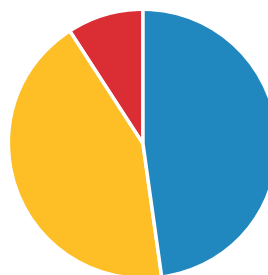
Rok 2022



I v tomto případě můžeme sledovat přiměřeně stejné výsledky za oba roky.

Rok 2023

- Rozhodně spokojen/a
- Spíše spokojen/a
- Spíše nespokojen/a
- Rozhodně nespokojen/a

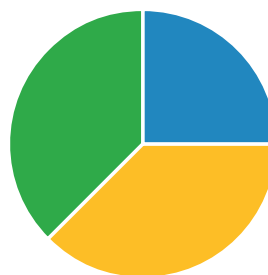


Předpokládáte do budoucna trvalé rozšíření možností využívání práce z domova vašeho týmu / vaší organizace?

Možné odpovědi byly definovány takto:

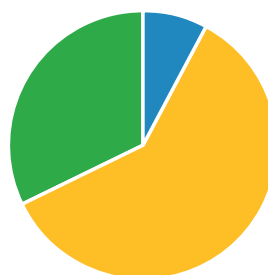
- Ano, předpokládám výrazné rozšíření
- Ano, předpokládám částečné rozšíření
- Ne

Rok 2022



Rok 2023

- Ano, předpokládám výrazné rozšíření
- Ano, předpokládám částečné rozšíření
- Ne



Zpráva z dotazníkového šetření, které probíhalo v letech 2020 až 2021 a 2022 až 2023, ukazuje, že vedoucí pracovníci aktivně využívají možnost práce z domova pro své týmy a jsou s ní spokojeni. Dotazník odhalil, že tato forma práce se stala běžnou a oblíbenou mezi vedoucími pracovníky, kteří ocenili flexibilitu a pohodlí práce z domova. Výsledky ukázaly, že většina vedoucích pracovníků nezaznamenala významné problémy nebo překážky při provádění práce z domova, což svědčí o efektivitě tohoto pracovního modelu.

Další zjištění z dotazníkového šetření naznačují, že případné problémy, které se vyskytly, byly většinou omezené na jednotlivce. To znamená, že většina vedoucích pracovníků dokázala úspěšně řešit překážky a zajistit, aby práce jejich týmů z domova pokračovala bez větších komplikací. Tento fakt podtrhuje schopnost vedoucích pracovníků přizpůsobit se novým podmínkám a efektivně vést své týmy i vzdáleně.

Na základě výsledků dotazníkového šetření je zřejmé, že vedoucí pracovníci mají zájem o zachování možnosti práce z domova pro své týmy tak, jak je to momentálně. Většina z nich neplánuje provádět velké úpravy tohoto pracovního modelu. To naznačuje, že pracovníci i nadále ocení flexibilitu, kterou jim tato možnost poskytuje, a vedení společnosti by mělo zvážit, jak dále podporovat a rozvíjet tento trend.

2.6 Využívání možnosti práce z domova v praxi

Míra využívání možnosti práce z domova v praxi (pohled vedoucích pracovníků i zaměstnanců)

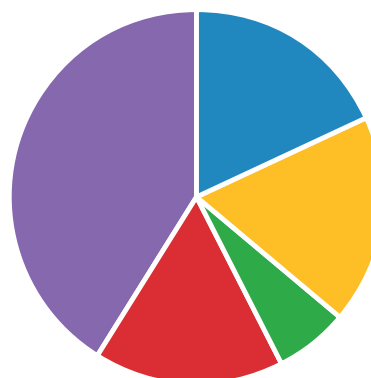
Pohled vedoucích pracovníků

Odpovědi vedoucích pracovníků v šetření z let 2020 a 2021 potvrzovali trendy z odpovědí zaměstnanců. Z pohledu vedoucích pracovníků v roce 2022 v organizaci, kde méně než 5 % zaměstnanců mělo možnost práce z domova ji využívala třetina zaměstnanců. Nejméně (10 %) tuto možnost využívali zaměstnanci v organizacích, kde byla umožněna možnost práce z domova 25–49 % zaměstnancům. V roce 2023 měli shodně odpovědi od respondentů - 23 % tři skupiny respondentů: organizace, kde byla práce z domova umožněna pro 25–49 % zaměstnanců, 50–74 % zaměstnanců a 75–100 % zaměstnanců.

Graf z roku 2022

Pro jakou část zaměstnanců vašeho týmu / vaší organizaci připadá vzhledem k pracovní náplně v úvahu, aby alespoň částečně pracovali z domova?

- Pro méně než 5 % zaměstnanců
- Pro 5 až 24 % zaměstnanců
- Pro 25 až 49 % zaměstnanců
- Pro 50 až 74 % zaměstnanců
- Pro 75 až 100 % zaměstnanců



Jaká část zaměstnanců vašeho týmu / vaší organizace využívá možnost alespoň částečně pracovat z domova?

- Méně než 5 % zaměstnanců
- 5 až 24 % zaměstnanců
- 25 až 49 % zaměstnanců
- 50 až 74 % zaměstnanců
- 75 až 100 % zaměstnanců



Graf z roku 2023

Pro jakou část zaměstnanců vašeho týmu / vaší organizaci připadá vzhledem k pracovní náplně v úvahu, aby alespoň částečně pracovali z domova?

- Pro méně než 5 % zaměstnanců
- Pro 5 až 24 % zaměstnanců
- Pro 25 až 49 % zaměstnanců
- Pro 50 až 74 % zaměstnanců
- Pro 75 až 100 % zaměstnanců



Jaká část zaměstnanců vašeho týmu / vaší organizace využívá možnost alespoň částečně pracovat z domova?

- Méně než 5 % zaměstnanců
- 5 až 24 % zaměstnanců
- 25 až 49 % zaměstnanců
- 50 až 74 % zaměstnanců
- 75 až 100 % zaměstnanců



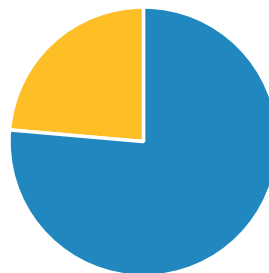
2.7 Pohled zaměstnanců

V rámci šetření v letech 2020 a 2021 většina zaměstnanců (75 %), kteří v době šetření měli umožněnou práci z domova, ji v určitém rozsahu využívala. V roce 2022 jsme došli k téměř totožným výsledkům - 67 % respondentů mělo v roce 2022 práci z domova umožněnou a této možnosti využívalo 76 % respondentů z řad zaměstnanců. Nicméně v roce 2023 došlo k obrovskému nárůstu a z 82 % respondentů, kteří měli umožněno pracovat z domova, této možnosti využívalo 90 % z nich.

Graf z roku 2022

Využíváte možnosti pracovat z domova?

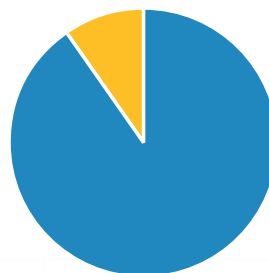
● Ano	544
● Ne	168



Graf z roku 2023

Využíváte možnosti pracovat z domova?

● Ano	798
● Ne	85



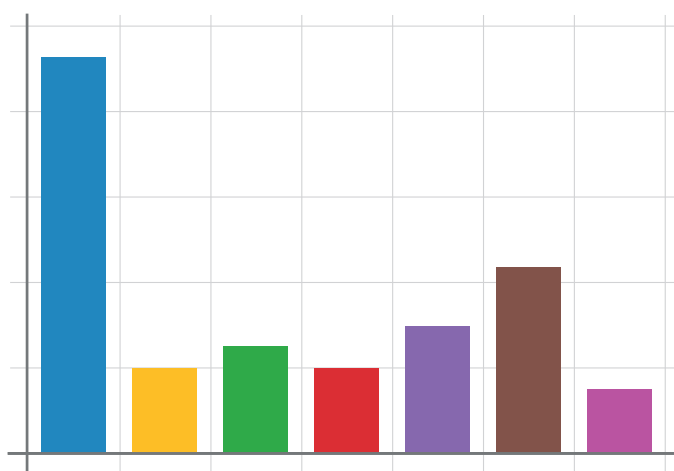
2.8 Důvody pro nevyužívání možnosti pracovat z domova (pohled vedoucích)

V šetření z let 2020 a 2021 zdaleka nejčastěji uváděným důvodem pro nevyužívání možnosti práce z domova byla převážně nevyhovující pracovní náplň. Naopak šlo i zde v kombinaci s dalšími zjištěními usuzovat, že malá poptávka po tomto způsobu práce je mezi zaměstnanci jevem spíše výjimečným. Ani v šetření v letech 2022 a 2023 tomu nebylo jinak a zase převažovala nevyhovující pracovní náplň, která výrazně převýšila ostatní odpovědi, které už se objevovaly v podobném počtu odpovědí. Za zmínku ještě stojí důvod nevyužívání možnosti pracovat z domova, a to Vedení organizace rozšíření práce z domova nepodporuje, který byl uváděn respondenty na druhém místě.

Možné odpovědi byly definovány takto:

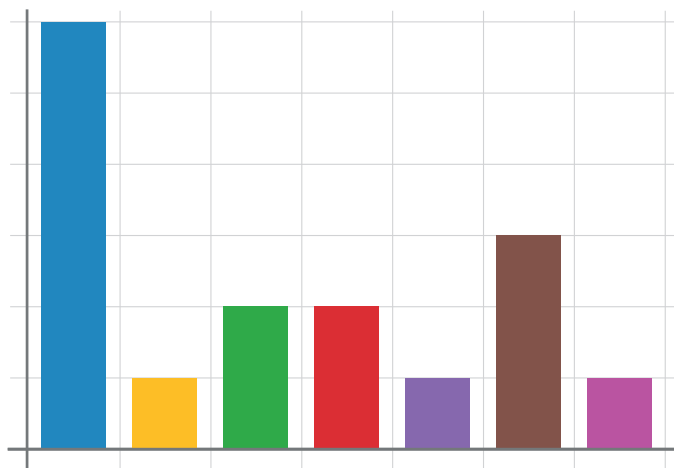
- Nevyhovující povaha pracovní náplně zaměstnanců
- Administrativní překážky
- Nedostatečné technické vybavení (např. pracovní notebooky, software)
- Práce s citlivými daty, zabezpečení
- Technické vybavení vázané na místo práce
- Vedení organizace rozšíření práce z domova nepodporuje
- Jiné

Graf z roku 2022



Graf z roku 2023

- Nepravá povaha pracovní náplně zaměstnanců
- Administrativní překážky
- Nedostatečné technické vybavení (např. pracovní notebooky, software)
- Práce s citlivými daty, zabezpečení
- Technické vybavení vázané na místo práce
- Vedení organizace rozšíření práce z domova nepodporuje
- Jiné



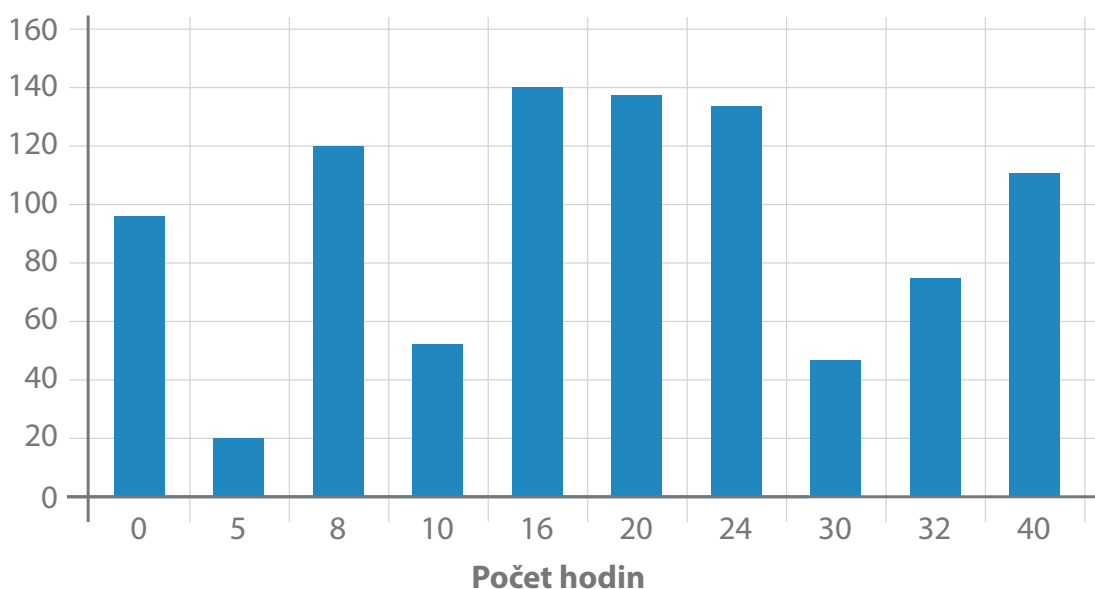
2.9 Rozsah využívání práce z domova v praxi (pohled vedoucích pracovníků i zaměstnanců)

Využití práce z domova by bylo optimální spíše více než méně, jak je jasně vidět z průzkumu HO 2022 a 2023. Z grafu optimálního využití práce z domova za oba roky vidíme, že obliba práce z domova mezi zaměstnanci výrazně stoupá. V roce 2022 jsou 4 nejčastější hodnoty 8, 16, 20, 24, což značí, že zaměstnanci očekávali cca 2 dny v týdnu home office. Rok 2023 je ve středních hodnotách podobný, ale výrazně se liší s příklonem k home officu v celém pracovním týdnu, místo pouze 1 dne jako v roce 2022. Z toho vyplývá, že práce z domova je u zaměstnanců oblíbenější a její obliba spíše vzrůstá. Zároveň je však patrné, že většina lidí do kanceláře pořád chodit chce a nepreferuje pouze práci z domova jako jedinou složku.

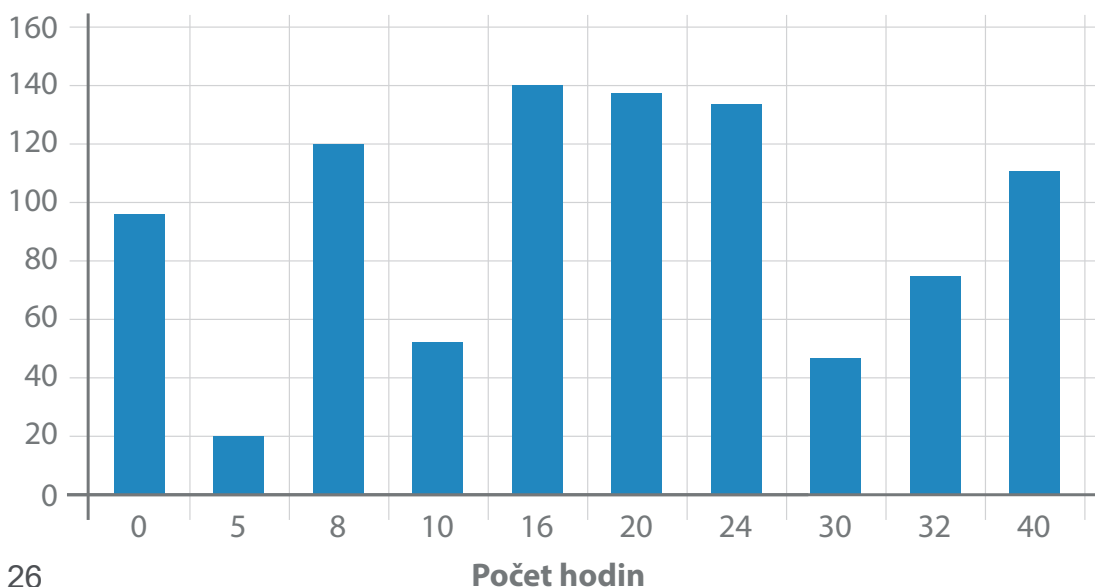
Pohled zaměstnanců

Optimální rozsah práce z domova dle počtu hodin (10 nejčastějších hodnot)

Graf z roku 2022



Graf z roku 2022



2.10 Spokojenost s fungováním práce z domova v organizaci (pohled vedoucích)

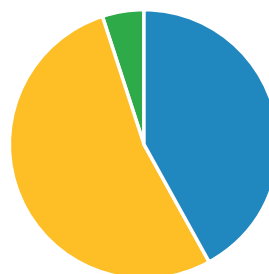
Šetření realizovaná v letech 2020 a 2023 ukazují, že jasná většina vedoucích pracovníků je s fungováním práce z domova v jejich organizaci spokojena. Celkově bylo v letech 2020 a 2021 napříč sektory a typy organizací spokojených nebo spíše spokojených přes 94 % vedoucích. Stejný podíl vedoucích byl spokojený také s komunikací se zaměstnanci pracujícími z domova.

K velmi podobným výsledkům jsme došli i v šetřeních realizovaných v letech 2022 a 2023. V roce 2022 bylo spokojených nebo spíše spokojených napříč sektory 94 % vedoucích pracovníků, přičemž s komunikací byla také spokojena nebo spíše spokojená většina těchto respondentů (87 %). Také v roce 2023, kdy byl počet respondentů nižší, výrazně převyšuje podíl respondentů, kteří byli s prací z domova spokojeni či spíše spokojeni (92 %).

Graf z roku 2022

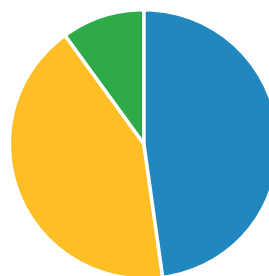
Jak jste spokojen/a s komunikací se zaměstnanci, když pracují z domova?

- Rozhodně spokojen/a
- Spíše spokojen/a
- Spíše nespokojen/a
- Rozhodně nespokojen/a



Jak jste celkově spokojen/a s fungováním práce z domova ve vašem týmu / vaší organizaci?

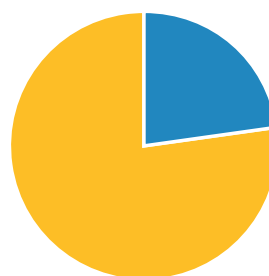
- Rozhodně spokojen/a
- Spíše spokojen/a
- Spíše nespokojen/a
- Rozhodně nespokojen/a



Graf z roku 2023

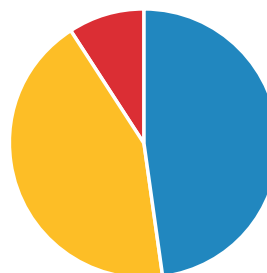
Jak jste spokojen/a s komunikací se zaměstnanci, když pracují z domova?

- Rozhodně spokojen/a
- Spíše spokojen/a
- Spíše nespokojen/a
- Rozhodně nespokojen/a



Jak jste celkově spokojen/a s fungováním práce z domova ve vašem týmu / vaší organizaci?

- Rozhodně spokojen/a
- Spíše spokojen/a
- Spíše nespokojen/a
- Rozhodně nespokojen/a



2.11 Efektivita práce z domova – výkonnost zaměstnanců (pohled vedoucích)

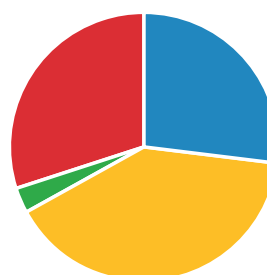
S ohledem na efektivitu práce se napříč šetřeními ukázalo, že vedoucí pracovníci nevnímají, že by práce z domova negativně ovlivňovala výkon zaměstnanců. Šetření z let 2020 a 2021 ukázala, že většina zaměstnavatelů se domnívala, že výkonnost zaměstnanců je při práci z domova srovnatelná, jako při práci v kanceláři či na pracovišti (56 % respondentů).

K podobným výsledkům jsme došli i při šetřeních realizovaných v letech 2022 a 2023. Převažujícím názorem zůstává, že zaměstnanci jsou srovnatelně výkonní. V roce 2022 se takto vyjádřilo 32 % respondentů. Na druhém místě se umístily odpovědi respondentů, kteří považovali výkonnost zaměstnanců dokonce za vyšší či zcela individuální (28 %). Také v roce 2023 se největší část respondentů vyjádřila, že výkonnost zaměstnanců je při práci z domova srovnatelná jako při práci z kanceláře (69 %).

Graf z roku 2022

Zaměstnanci jsou při práci z domova podle vás ve většině případů:

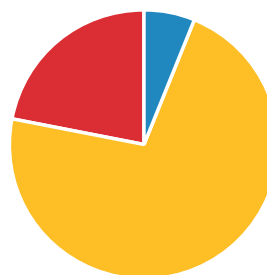
- Výkonnější než na pracovišti
- Srovnatelně výkonní jako na pracovišti
- Méně výkonní než na pracovišti
- Je to zcela individuální



Graf z roku 2023

Zaměstnanci jsou při práci z domova podle vás ve většině případů:

- Výkonnější než na pracovišti
- Srovnatelně výkonní jako na pracovišti
- Méně výkonní než na pracovišti
- Je to zcela individuální



2.12 Efektivita práce z domova (pohled zaměstnanců)

Dále jsme zjišťovali, jak se efektivita práce z domova jeví zaměstnancům, přičemž zaměstnanci posuzovali výkonnost, motivaci k práci, efektivitu spolupráce s kolegy, soustředěnost, organizaci práce v čase a spolehlivost techniky.

V otázkách týkajících se efektivit je v letech 2020 a 2021 téměř identický poměr odpovědí, přičemž v následujících letech jsme zaznamenali jen nepatrné odchylky. V letech 2020 až 2023 hodnotili respondenti (ve srovnání s prací z pracoviště) nejlépe organizaci práce v čase (v letech 2020 a 2021 to bylo 60 % dotázaných, v šetřeních z let 2022 a 2023 cca 63 % respondentů). V letech 2020 a 2021 uvedla necelá polovina respondentů, že oproti práci v kanceláři se doma lépe soustředí. V letech 2022 a 2023 toto číslo vzrostlo (56 % v roce 2022, cca 66 % v roce 2023). V letech 2020 až 2023 více než polovina zaměstnanců uvedla, že se v práci lépe soustředí. Šetření z roku 2023 ukazuje nárůst v oblasti výkonnosti oproti šetřením z let 2020 až 2022. Zatímco v předchozích šetřeních se vyjádřila necelá polovina respondentů, že jsou při práci z domova více výkonní, v šetření z roku 2023 toto číslo vzrostlo na cca 58 %. O něco hůř hodnotili respondenti motivaci k práci, i zde je však patrné lehké zlepšení. (V letech 2020 a 2021 spíše nebo výrazně lépe bylo motivováno 31 % dotázaných, v roce 2022 cca 43 % a v roce 2023 to bylo cca 49 %). Nejhůř z uvedených složek hodnotili respondenti ve všech letech efektivitu spolupráce s kolegy a spolehlivost techniky. V těchto oblastech ve všech letech převládá podíl respondentů, kteří pociťovali zhoršení, nad těmi, kteří zaznamenali zlepšení. Jedinou výjimku představuje rok 2022, kdy spolehlivost techniky překvapivě označilo za výrazně či spíše více lepší cca 26 % respondentů, přičemž cca 18 % ji označilo za výrazně či spíše horší.

Graf z roku 2022

Jak hodnotíte svoji práci z domova oproti práci na pracovišti z hlediska:

- Výrazně lepší
- Spíše lepší
- Stejná
- Spíše horší
- Výrazně horší

Výkonnosti

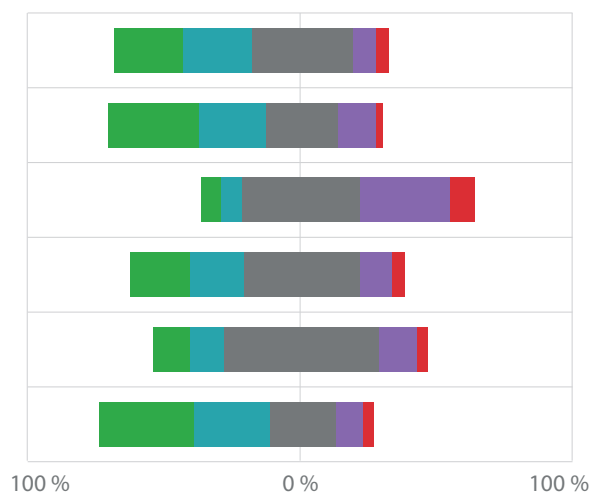
Soustředění

*Efektivity spolupráce
a komunikace s kolegy*

Motivace

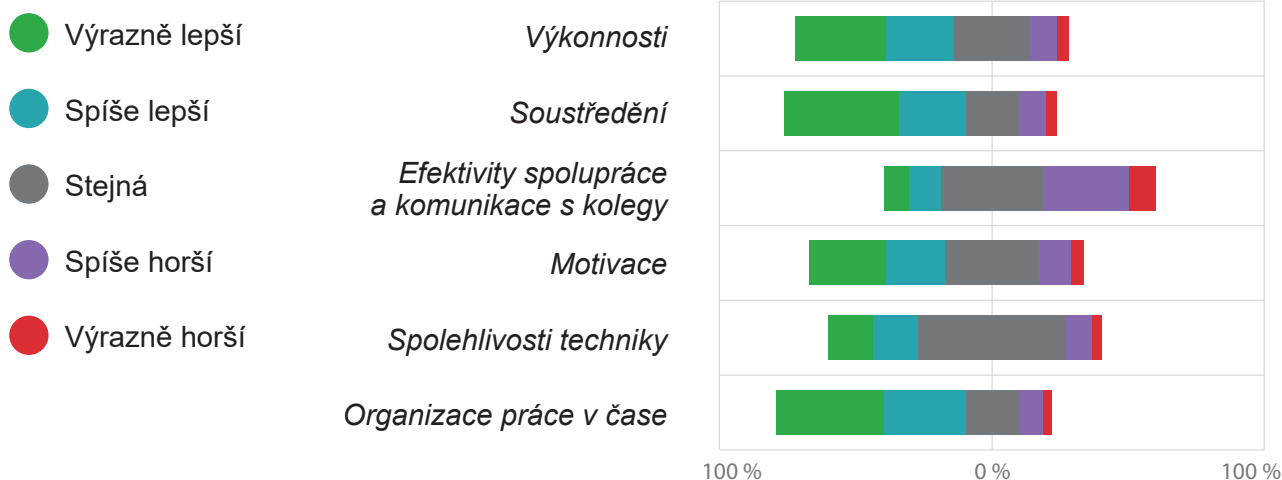
Spolehlivosti techniky

Organizace práce v čase



Graf z roku 2022

Jak hodnotíte svoji práci z domova oproti práci na pracovišti z hlediska:



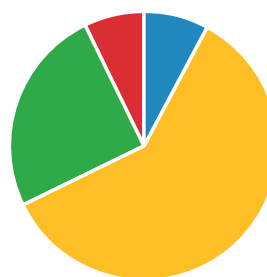
2.13 Práce z domova a time-management (pohled zaměstnanců)

Ve všech šetřeních jsme dále zjišťovali, jak práce z domova ovlivňuje hospodaření s časem respondentů. V šetřeních z let 2020 až 2022 cca 60 % dotázaných uvedlo, že jim při práci z domova zabere splnění pracovních povinností stejně času jako při práci z kanceláře, v roce 2023 to bylo cca 47 %. Určitý posun vidíme v šetřeních z let 2022 a 2023 s ohledem na počet respondentů, kterým plnění pracovních povinností zabere při práci z domova méně času, než kdyby práci vykonávali na pracovišti. Zde je vidět postupný nárůst oproti minulým šetřením z let 2020 a 2021 (kdy tento podíl činil 20 %). V letech 2022 jsme zaznamenali nárůst na 26 %, v roce 2023 na 39 %.

Graf z roku 2022

Při práci z domova vám splnění pracovních povinností zabere celkově:

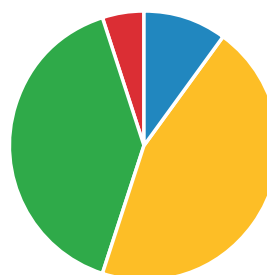
- (Modrá) Více času než na pracovišti
- (Žlutá) Srovnatelné množství času jako na pracovišti
- (Zelená) Méně času než na pracovišti
- (Červená) Nedokážu posoudit



Graf z roku 2022

Při práci z domova vám splnění pracovních povinností zabere celkově:

- (Modrá) Více času než na pracovišti
- (Žlutá) Srovnatelné množství času jako na pracovišti
- (Zelená) Méně času než na pracovišti
- (Červená) Nedokážu posoudit



2.14 Výhody práce z domova (pohled zaměstnance)

Ve všech kolech šetření jsme se zaměřili také na to, jaké výhody a nevýhody (viz následující podkapitola) práce z domova zaměstnancům přináší. Všichni respondenti měli možnost označit, zda předložené tvrzení (různé typy výhod) považují za výhodu, částečnou výhodu, nebo jej za výhodu nepovažují. Tvrzení byla vybrána tak, aby pokrývala jak praktické, tak volnočasové či emoční stránky života, které jsou chozením do práce ovlivněny.

Ve všech šetřeních (HO 2020 až 2023) se na prvních místech umístily výhody související s praktickou stránkou pracovního a soukromého života, konkrétně úspora času na dojíždění, možnost pracovat při zdravotní indispozici, flexibilní režim, možnost pracovat z jakéhokoliv místa, lepší organizace času a možnost zajistit péči o členy rodiny. Uvedená tvrzení označilo za výhodu v roce 2020 více než 70 % respondentů, v roce 2021 více než 60 % dotázaných. **Šetření z následujících let (2022 a 2023) ukazují, že dále stoupá podíl respondentů, kteří oceňují hlavně úsporu času na dojíždění a možnost pracovat při zdravotní indispozici (téměř 88 % v roce 2022, v roce 2023 dokonce kolem 90 %).**

Graf z roku 2022

Jak ve své situaci vnímáte následující výhody práce z domova?

● Výhoda ● Částečná výhoda ● Není výhoda

Není třeba se upravovat do práce

Možnost déle spát

Možnost zajistit péči o děti nebo jiného člena rodiny (např. když jsou nemocní)

Flexibilní režim

Úspora peněz za stravování a dojíždění

Méně stresu, větší klid na práci

Lepší organizace pracovního a soukromého času

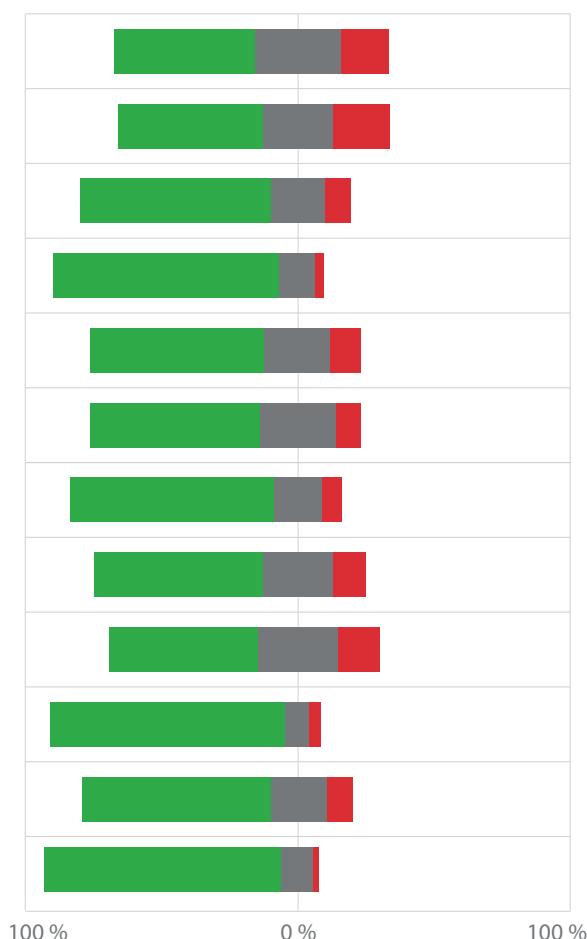
Možnost trávit více času s rodinou

Možnost prokládat práci soukromými aktivitami (sport, pochůzky po úřadech, nákupy apod.)

Úspora času na dojíždění

Možnost pracovat z jakéhokoliv místa (bydliště, chata apod.)

Možnost pracovat i při drobné zdravotní indispozici



Graf z roku 2023

Jak ve své situaci vnímáte následující výhody práce z domova?

● Výhoda ● Částečná výhoda ● Není výhoda

Není třeba se upravovat do práce

Možnost déle spát

Možnost zajistit péči o děti nebo jiného člena rodiny (např. když jsou nemocní)

Flexibilní režim

Úspora peněz za stravování a dojíždění

Méně stresu, větší klid na práci

Lepší organizace pracovního a soukromého času

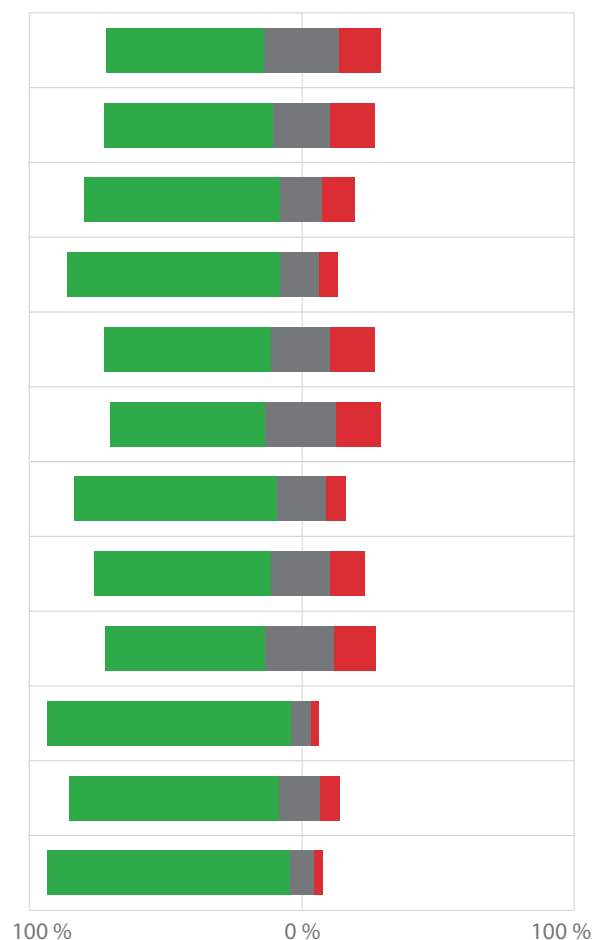
Možnost trávit více času s rodinou

Možnost prokládat práci soukromými aktivitami (sport, pochůzky po úřadech, nákupy apod.)

Úspora času na dojíždění

Možnost pracovat z jakéhokoliv místa (bydliště, chata apod.)

Možnost pracovat i při drobné zdravotní indispozici



2.15 Nevýhody práce z domova (pohled zaměstnance)

Při hodnocení nevýhod se všichni respondenti vyjadřovali k tomu, zda předložená tvrzení (různé typy nevýhod) považují za nevýhodu, částečnou nevýhodu, nebo jej za nevýhodu nepovažují. Tvrzení byla vybrána tak, aby pokrývala praktické a sociální stránky pracovního života.

Zatímco předchozí výzkumy z let 2020 a 2021 vykazují při srovnání mírný nárůst ve vnímání nevýhod spojených s prací z domova, v letech 2022 a 2023 je tendence opačná. Ve všech letech byly jako nevýhoda označovány nedostupnost potřebných dat, dokumentů a podkladů, nedostatek sociálního kontaktu, prolínání pracovního a soukromého času a nižší flexibilita při řešení běžných pracovních otázek s kolegy. V letech 2022 a 2023 se avšak snížil se počet respondentů, kteří tyto odpovědi zvolili. **Konkrétně šetření HO 2022 a 2023 ukazují klesající počet respondentů, kteří si stěžují na nedostupnost dat a potřebných dokumentů.** (Oproti 41 % v roce 2021 toto číslo kleslo v roce 2022 na 15 % a v roce 2023 na 12 %.) Nižší je i počet respondentů, kteří jako nevýhodu označili prolínání pracovního a soukromého času. (V roce 2021 to bylo 30 %, v roce 2022 takto odpovědělo 25 % a v roce 2023 číslo mírně vzrostlo na 26 %). Snížil se i počet respondentů, kteří za nevýhodu označili flexibilitu při řešení běžných pracovních otázek s kolegy. (V roce 2021 to bylo 30 %, v letech 2022 a 2023 shodně 15 %.)

Graf z roku 2022

Jak ve své situaci vnímáte následující nevýhody práce z domova?

● Nevýhoda ● Částečná nevýhoda ● Není nevýhoda

Tendence věnovat se práci i mimo pracovní dobu

Odlíšný pracovní harmonogram než mají kolegové

Absence pravidelného režimu

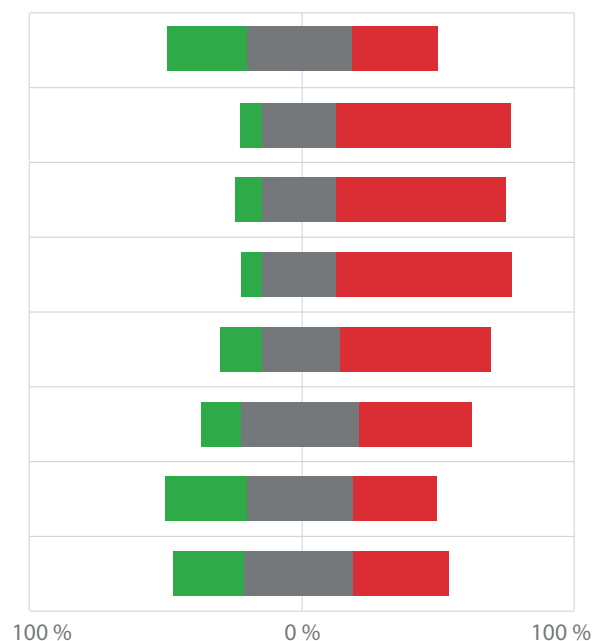
Obtížné dokládání vykonané práce

Z domova nejsou přístupná některá data, dokumenty, podklady

Řešení běžných pracovních otázek je méně flexibilní

Nedostatek sociálního kontaktu

Hůř se odděluje soukromý čas od pracovního



Graf z roku 2022

Jak ve své situaci vnímáte následující nevýhody práce z domova?

● Nevýhoda ● Částečná nevýhoda ● Není nevýhoda

Tendence věnovat se práci i mimo pracovní dobu

Odlíšný pracovní harmonogram než mají kolegové

Absence pravidelného režimu

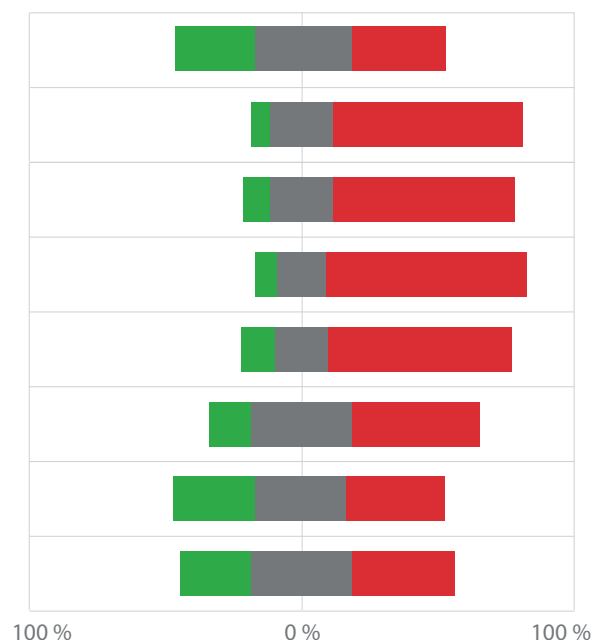
Obtížné dokládání vykonané práce

Z domova nejsou přístupná některá data, dokumenty, podklady

Řešení běžných pracovních otázek je méně flexibilní

Nedostatek sociálního kontaktu

Hůř se odděluje soukromý čas od pracovního

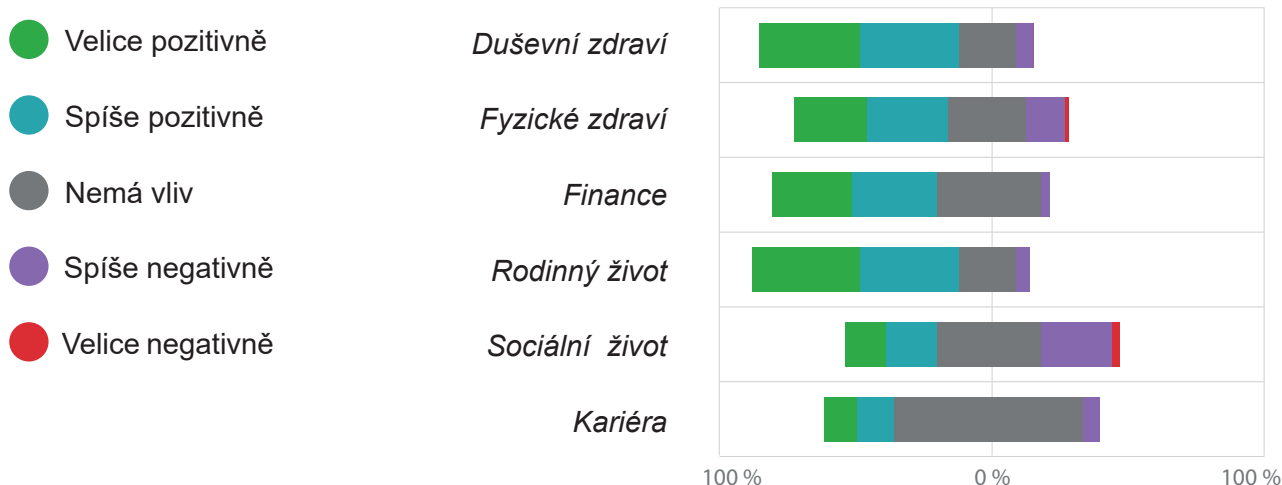


2.16 Vliv práce z domova a pandemie na různé stránky života

Kromě výhod a nevýhod bylo zjišťováno, zda respondenti pocítují vliv práce z domova na jejich duševní zdraví, fyzické zdraví, rodinný život, finance a životní cíle. Celkově ve všech šetření převažují odpovědi ukazující, že práce z domova má pozitivní či žádný vliv na zmíněné stránky života respondentů. **Oproti předchozím šetřením (HO 2020 a 2021) je vidět posun, který ukazuje nárůst pozitivního hodnocení vlivu práce z domova na život respondentů.** Obdobně jako v předchozích šetřeních je nejlépe hodnocen vliv práce z domova na duševní zdraví, rodinný život, zvýšil se však počet respondentů, kteří vnímají pozitivní vliv práce z domova na tyto oblasti. V roce 2021 se vyjádřilo cca 60 % respondentů, že práce z domova má pozitivních vliv na jejich duševní zdraví. V roce 2022 toto číslo vzrostlo na 73 % a v roce 2023 dosáhlo 75 %. Stejnou tendenci jsme zaznamenali i v oblasti fyzického zdraví (cca 45 % pozitivních odpovědí v roce 2021, v roce 2022 to již bylo 56 % a v roce 2023 dokonce 59 %). V porovnání z předchozími výzkumy došlo v letech 2022 a 2023 k výraznému posunu v oblasti vnímání vlivu práce z domova na sociální život. Zatímco v roce 2021 se 40 % respondentů vyjádřilo, že práce z domova má negativní vliv na jejich sociální život, v roce 2022 a 2023 se takto vyjádřilo už jen cca 29 % respondentů, přičemž více jich dokonce hodnotí tento vliv jako pozitivní (cca 33 % v roce 2022 a 39 % v roce 2023).

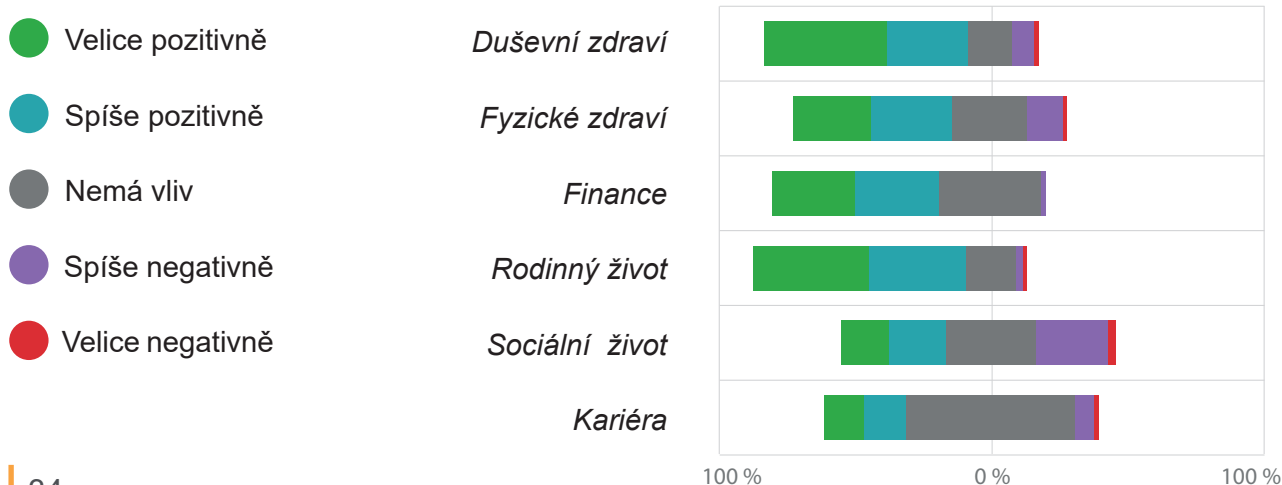
Graf z roku 2022

Jak hodnotíte svoji práci z domova oproti práci na pracovišti z hlediska:



Graf z roku 2022

Jak hodnotíte svoji práci z domova oproti práci na pracovišti z hlediska:



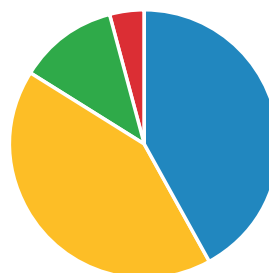
2.17 Rušivé vlivy a technické problémy (pohled zaměstnanců)

Respondenti se vyjadřovali rovněž k tomu, zda se jim při práci z domova doma daří eliminovat rušivé vlivy a jak často se při práci z domova potýkají s technickými problémy, které jim brání v efektivním výkonu práce. Schopnost eliminovat rušivé vlivy (jako je např. provoz domácnosti, přítomnost další osoby apod.) se ve srovnávacím období 2022 a 2023 prakticky neliší. Eliminovat rušivé vlivy je schopno 85 % osob v roce 2022 a 83 % v roce 2023, přičemž možnost „rozhodně ano“ zvolilo 40 % dotázaných v roce 2022 a 41 % dotázaných v roce 2023.

Graf 2022

Daří se vám při práci z domova eliminovat rušivé vlivy, jako je provoz domácnosti, přítomnost další osoby v domácnosti apod.?

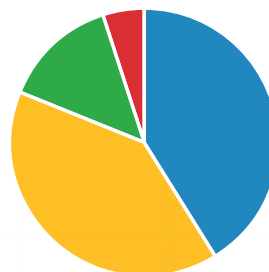
- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne



Graf 2023

Daří se vám při práci z domova eliminovat rušivé vlivy, jako je provoz domácnosti, přítomnost další osoby v domácnosti apod.?

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

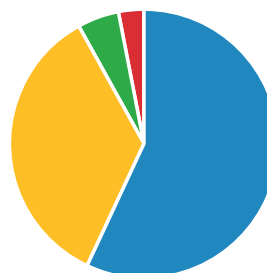


V rámci vyhodnocení pracovních podmínek při práci z domova jsme se dotazovali rovněž na to, zda se respondenti potýkali s technickými problémy, které jim brání v efektivním výkonu práce. 59 % dotazovaných v roce 2022 a 65 % dotazovaných v roce 2023 uvedla, že tento typ problému nemá, nebo jej má zcela výjimečně. 33 % (2022) / 29 % (2023) dotázaných se s technickými problémy potýká občas, 5 % (2022 i 2023) často a pouhá 3 % (2022) / 1 % (2023) velice často.

Graf 2022

Jak často se při práci z domova potýkáte s technickými problémy, které vám brání v efektivním výkonu práce? (Například nedostupná či nefunkční technika, hardware a software, nestabilní internetové připojení, nestabilní VPN připojení apod.)

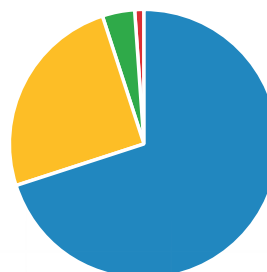
- Nikdy nebo zcela výjimečně
- Občas - maximálně jednou týdně
- Často - i vícekrát týdně
- Velice často - (téměř) denně



Graf 2023

Jak často se při práci z domova potýkáte s technickými problémy, které vám brání v efektivním výkonu práce? (Například nedostupná či nefunkční technika, hardware a software, nestabilní internetové připojení, nestabilní VPN připojení apod.)

- Nikdy nebo zcela výjimečně
- Občas - maximálně jednou týdně
- Často - i vícekrát týdně
- Velice často - (téměř) denně



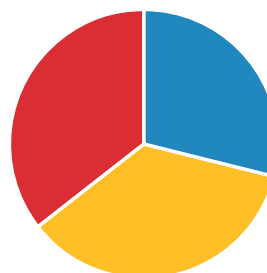
2.18 Předpoklad ohledně rozšíření využívání práce z domova (pohled vedoucích)

Více než polovina oslovených vedoucích pracovníků očekává, že možnost využívání práce z domova zůstane i do budoucna. 26 % (2022) / 8 % (2023) respondentů předpokládá výrazné rozšíření, pro alespoň částečné rozšíření je 33 % (2022) / 62 % (2023) respondentů. Zatímco výrazné rozšíření práce z domova má během srovnávacího období 2022 a 2023 spíše sestupnou tendenci, částečné rozšíření práce z domova plánuje čím dál větší množství dotazovaných respondentů.

Graf 2022

Předpokládáte do budoucna trvalé rozšíření možností využívání práce z domova vašeho týmu / vaší organizace?

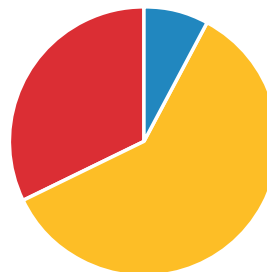
- Ano, předpokládám výrazné rozšíření
- Ano, předpokládám částečné rozšíření
- Ne



Graf 2023

Předpokládáte do budoucna trvalé rozšíření možností využívání práce z domova vašeho týmu / vaší organizace?

- Ano, předpokládám výrazné rozšíření
- Ano, předpokládám částečné rozšíření
- Ne



2.19 Vnímání perspektivy práce z domova (pohledu zaměstnanců)

Jedním z posledních cílů šetření bylo zjistit, jaká je představa o práci z domova v budoucnu z pohledu zaměstnanců i organizací a za jak velký benefit tuto možnost považují. Zavedení práce z domova uvádí jako výhodu přes 50 % dotázaných v obou srovnávacích obdobích 2022 a 2023. Jako největší benefit práce z domova uvádějí respondenti možnost pracovat i při drobné zdravotní indispozici - 88 % (2022 i 2023), úsporu času při dojíždění - 88 % (2022) / 91 % (2023) a flexibilní režim práce - 83 % (2022) / 80 % (2023).

Graf z roku 2022

Jak ve své situaci vnímáte následující výhody práce z domova?

● Výhoda ● Částečná výhoda ● Není výhoda

Není třeba se upravovat do práce

Možnost déle spát

Možnost zajistit péči o děti nebo jiného člena rodiny (např. když jsou nemocní)

Flexibilní režim

Úspora peněz za stravování a dojíždění

Méně stresu, větší klid na práci

Lepší organizace pracovního a soukromého času

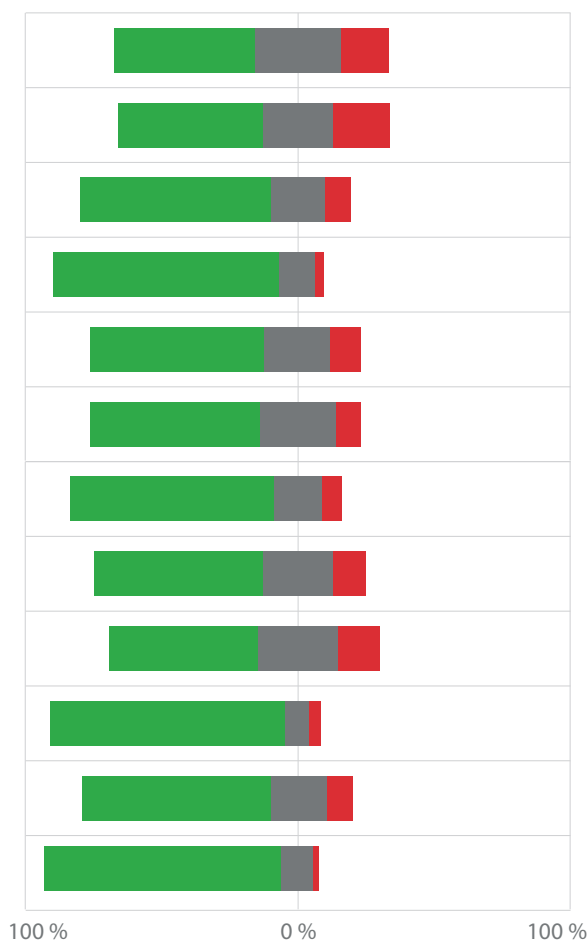
Možnost trávit více času s rodinou

Možnost prokládat práci soukromými aktivitami (sport, pochůzky po úřadech, nákupy apod.)

Úspora času na dojíždění

Možnost pracovat z jakéhokoliv místa (bydliště, chata apod.)

Možnost pracovat i při drobné zdravotní indispozici



Jak ve své situaci vnímáte následující nevýhody práce z domova?

● Nevýhoda ● Částečná nevýhoda ● Není nevýhoda

Tendence věnovat se práci i mimo pracovní dobu

Odlíšný pracovní harmonogram než mají kolegové

Absence pravidelného režimu

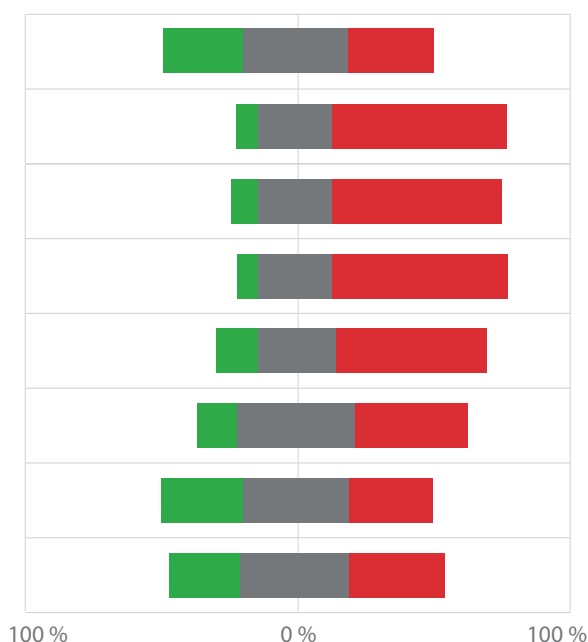
Obtížné dokládání vykonané práce

Z domova nejsou přístupná některá data, dokumenty, podklady

Řešení běžných pracovních otázek je méně flexibilní

Nedostatek sociálního kontaktu

Hůř se odděluje soukromý čas od pracovního



Graf z roku 2023

Jak ve své situaci vnímáte následující výhody práce z domova?

● Výhoda ● Částečná výhoda ● Není výhoda

Není třeba se upravovat do práce

Možnost déle spát

Možnost zajistit péči o děti nebo jiného člena rodiny (např. když jsou nemocní)

Flexibilní režim

Úspora peněz za stravování a dojíždění

Méně stresu, větší klid na práci

Lepší organizace pracovního a soukromého času

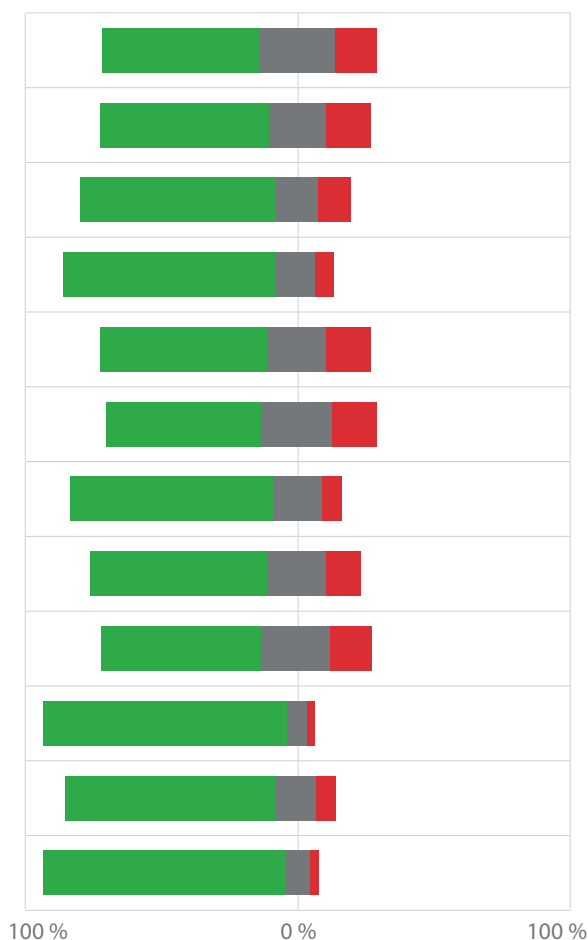
Možnost trávit více času s rodinou

Možnost prokládat práci soukromými aktivitami (sport, pochůzky po úřadech, nákupy apod.)

Úspora času na dojíždění

Možnost pracovat z jakéhokoliv místa (bydliště, chata apod.)

Možnost pracovat i při drobné zdravotní indispozici



Jak ve své situaci vnímáte následující nevýhody práce z domova?

● Nevýhoda ● Částečná nevýhoda ● Není nevýhoda

Tendence věnovat se práci i mimo pracovní dobu

Odlíšný pracovní harmonogram než mají kolegové

Absence pravidelného režimu

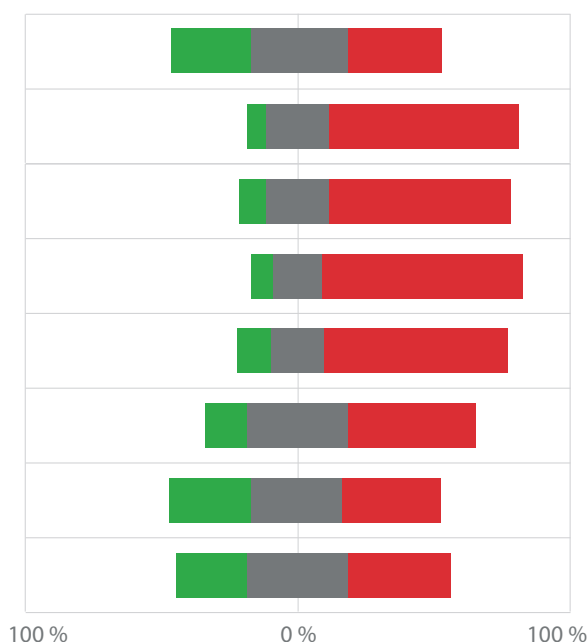
Obtížné dokládání vykonané práce

Z domova nejsou přístupná některá data, dokumenty, podklady

Řešení běžných pracovních otázek je méně flexibilní

Nedostatek sociálního kontaktu

Hůř se odděluje soukromý čas od pracovního



3 Závěry

Výsledky šetření Práce z domova 2022 a 2023 (HO 2022 a 2023) i přes částečně odlišnou skupinu respondentů v mnoha ohledech opakují zjištění z let 2020 a 2021 analogického sběru dat HO 2020 a 2021. Možnosti interpretovat posuny ve vnímání tohoto fenoménu mezi zaměstnanci i vedoucími pracovníky jsou tedy sice omezené, přesto je možné – s výhledem na variantu opakování tohoto šetření také v následujících letech – upozornit na aktuální hlavní zjištění a některé zajímavé odlišnosti mezi výsledky.

Reprezentativní v tomto ohledu jsou výsledky z roku 2022, které jsou prakticky totožné s rokem 2023. Data z nich jsou dostupná v následujícím shrnutí závěrů.

V obou zkoumaných skupinách zaměstnanců u vedoucích pracovníků převážně dominovaly ženy a to konkrétně nad 70%. U obou skupin také převažuje vysokoškolské vzdělání a to nad 60%. Nejvyšší zastoupení respondentů je v produktivním pracovním věku a to od 30 do 60 let.

Struktura organizací se v šetření pohybuje následovně: U zaměstnanců 31 % respondentů z organizačních složek státu (76% z institucí s více než 250 zaměstnanci).

U vedoucích pracovníků přes 60 % obchodních společností (40 % s více než 250 zaměstnanci).

Zaměstnanci v cca 50 % zvládnou na HO všechnu nebo většinu své práce, 22 % pak přibližně polovinu. Téměř ale dalších 20 % pouze velmi malou část.

Nejlépe si zaměstnanci na HO hodnotí organizaci práce v čase a možnost soustředění, nejhůře zase efektivitu spolupráce a komunikaci s kolegy.

Vedoucí pracovníci potvrzují, že zaměstnanci jsou na HO srovnatelně výkonní jako na pracovišti, 28 % z nich dokonce potvrzuje zvýšenou výkonnost. Stejně procento však přiznává, že je to spíše individuální a nelze to paušalizovat.

Určitý posun vidíme v šetřeních z let 2022 a 2023 s ohledem na počet respondentů, kterým plnění pracovních povinností zabere při práci z domova méně času, než kdyby práci vykonávali na pracovišti. Zde je vidět postupný nárůst oproti minulým šetřením z let 2020 a 2021 (kdy tento podíl činil 20 %). V letech 2022 jsme zaznamenali nárůst na 26 %, v roce 2023 na 39 %.

94 % vedoucích pracovníků je spokojena s komunikací se zaměstnanci na HO, cca 90 % je spokojena s fungováním celého týmu/organizace. Nicméně 41% vedoucích pracovníků nepředpokládá trvalé rozšíření možností práce z domova.

Šetření z následujících let (2022 a 2023) ukazují, že dále stoupá podíl respondentů, kteří oceňují hlavně úsporu času na dojíždění a možnost pracovat při zdravotní indispozici (téměř 88 % v roce 2022, v roce 2023 dokonce kolem 90 %).

Oproti předchozím šetřením (HO 2020 a 2021) je vidět posun, který ukazuje nárůst pozitivního hodnocení vlivu práce z domova na život respondentů .

Konkrétně šetření HO 2022 a 2023 ukazují klesající počet respondentů, kteří si stěžují na nedostupnost dat a potřebných dokumentů. (Oproti 41 % v roce 2021 toto číslo kleslo v roce 2022 na 15 % a v roce 2023 na 12 %.) Nižší je i počet respondentů, kteří jako nevýhodu označili prolínání pracovního a soukromého času. (V roce 2021 to bylo 30 %, v roce 2022

takto odpovědělo 25 % a v roce 2023 číslo mírně vzrostlo na 26 %). Snížil se i počet respondentů, kteří za nevýhodu označili flexibilitu při řešení běžných pracovních otázek s kolegy. (V roce 2021 to bylo 30 % , v letech 2022 a 2023 shodně 15 %.).

Zaměstnanci z více než 80 % potvrzují, že se jim daří eliminovat rušivé vlivy (provoz domácnosti) a totéž procento otázaných potvrzuje, že se ani nepotýká (nebo pouze minimálně) s nějakými technickými problémy.

Vedoucí pracovníci uvádí, že bylo nutné zavést více pravidelných setkávání v online prostředí a nastavit softwarovou podporu i školení. Změny se dotkly také administrativy, především v podobě dodatků pracovních smluv a nastavení vnitřních směrnic.

Zaměstnanci na HO nejlépe hodnotí možnost flexibilního režimu, lepší skloubení pracovního a soukromého času, úsporu na dojíždění a možnost práce i při drobné zdravotní indispozici.

Naproti tomu flexibilita přináší nevýhody v podobě absence sociálního kontaktu a tendence věnovat se práci i mimo pracovní dobu. Obecně je však pozitivně hodnocen vliv na rodinný život.

Příloha

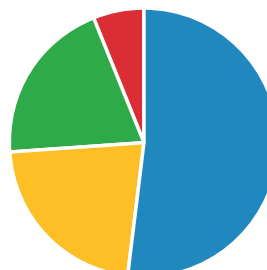
**Základní grafy vypovídající
o hrubé struktuře odpovědí v šetření**

Příloha č. 1: Základní grafy vypovídající o hrubé struktuře odpovědí v šetření

Grafy byly vybrány v rámci šetření v roce 2022 z průzkumu zaměstnanců, vypovídají hrubě o výsledcích napříč šetřeními ve všech letech.

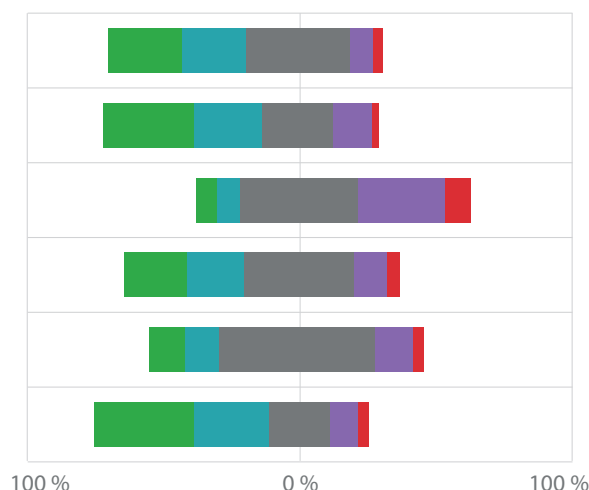
Jak velkou část vaší práce lze při vhodném technickém vybavení (např. pracovní notebook s přístupem na internet) vykonávat z domova?

- Všechnu nebo většinu práce
- Přibližně polovinu práce
- Pouze velmi malou část práce
- Mou práci nelze vůbec vykonávat z domova



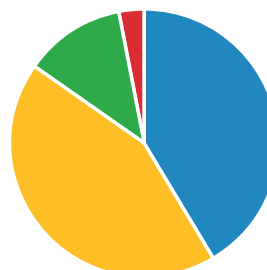
Jak hodnotíte svoji práci z domova oproti práci na pracovišti z hlediska:

- | | |
|--|--|
| ● Výrazně lepší | <i>Výkonnosti</i> |
| ● Spíše lepší | <i>Soustředění</i> |
| ● Stejná | <i>Efektivitu spolupráce a komunikace s kolegy</i> |
| ● Spíše horší | <i>Motivace</i> |
| ● Výrazně horší | <i>Spolehlivosti techniky</i> |
| | <i>Organizace práce v čase</i> |



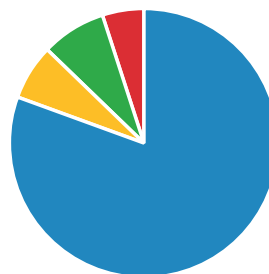
Daří se vám při práci z domova eliminovat rušivé vlivy, jako je provoz domácnosti, přítomnost další osoby v domácnosti apod.?

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne



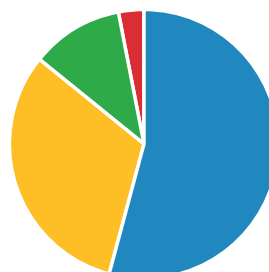
Jak dlouho pracujete v současném režimu práce z domova (z hlediska výše uvedeného obvyklého či průměrného počtu hodin týdně)?

- Déle než půl roku
- Déle než 3 měsíce, méně než půl roku
- Déle než 1 měsíc, méně než 3 měsíce
- Měsíc nebo méně



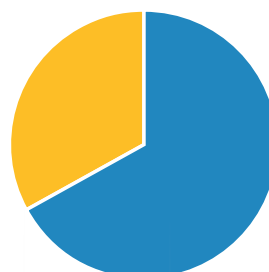
Jak často se při práci z domova potýkáte s technickými problémy, které vám brání v efektivním výkonu práce? (Například nedostupná či nefunkční technika, hardware a software, nestabilní internetové připojení, nestabilní VPN připojení apod.)

- Nikdy nebo zcela výjimečně
- Občas - maximálně jednou týdně
- Často - i vícekrát týdně
- Velice často - (téměř) denně



Máte dle aktuálního nastavení (2022) ze strany vašeho zaměstnavatele umožněno pracovat z domova?

- Ano
- Ne



Jak ve své situaci vnímáte následující výhody práce z domova?

● Výhoda
 ● Částečná výhoda
 ● Není výhoda

Není třeba se upravovat do práce

Možnost déle spát

*Možnost zajistit péči o děti nebo jiného člena rodiny
(např. když jsou nemocní)*

Flexibilní režim

Úspora peněz za stravování a dojíždění

Méně stresu, větší klid na práci

*Lepší organizace pracovního
a soukromého času*

Možnost trávit více času s rodinou

*Možnost prokládat práci soukromými aktivitami
(sport, pochůzky po úřadech, nákupy apod.)*

Úspora času na dojíždění

*Možnost pracovat z jakéhokoliv místa
(bydliště, chata apod.)*

*Možnost pracovat i při drobné zdravotní
indispozici*

