



Homeworking neboli práce z domova je pro stále více firem zajímavou alternativou, jak nastavit způsob práce jejich zaměstnanců. V současné době se těší největšímu zájmu zejména v podobě benefitu pro zaměstnance zvaného Home Office. Pojďme se ale poněkud blíže podívat jak na samotnou terminologii, tak na to, co vlastně taková práce z domova obnáší.

Homeworking, Teleworking, Home Office a Hotdesking

Homeworking je anglický výraz pro **trvalou** práci z domova. Přirozeně, obchodní jednání a schůzky s klienty se doma konat nemusí, nicméně daný zaměstnanec či podnikatel má jako svoji primární kancelář svůj domov. Tento termín se používá jak u živnostníků a malých firem, u kterých je právě práce z domova často obvyklá, tak u zaměstnanců středních a velkých firem, které mají sice své kanceláře a prostory, nicméně pro ně zaměstnanci (a zde mluvíme skutečně o zaměstnancích a nikoliv o

[Švarc systému](#)

) pracují z domova. Výraz

Home Office

má pak dva významy. Tím prvním je součást anglického označení pro segment drobných firem, který se označuje jako SoHo (Small Office Home Office), kde ono Home Office poukazuje na fakt, že společnost anebo živnostník vykonává svoji podnikatelskou činnost u sebe doma.

Stejně tak se ovšem výraz Home Office

využívá pro pojmenování zaměstnaneckého benefitu, kdy zaměstnanec může část pracovní doby pracovat z domova. Praktické implementace tohoto benefitu se obvykle dělí na možnost nahodilé práce z domova (např. v případě dopravní kalamity, nemoci dítěte apod.) a na možnost pravidelné práce z domova (např. každý pátek, aspoň x dní v měsíci apod.). Podle [1] s odvoláním na ONS (The Office of National Statistics) už v září 2002 ve Spojeném království ve formě Homeworkingu nebo Home Office pracovala plná čtvrtina všech zaměstnanců.

Výraz **Teleworking** pochází zejména z IT a telekomunikačního světa a vyjadřuje obecně schopnost pracovat pro firmu na dálku, přičemž se tou prací tiše rozumí také využívání vnitřních IT systémů ve společnosti (typicky poštovní server a podnikové informační systémy ve firmě). Teleworking se však nemusí nutně odehrávat z domova daného zaměstnance. Homeworking je tak de facto speciálním případem teleworkingu zaměstnanců. V praxi českých firem se s teleworkingem setkáte v řadě variací. Kupříkladu v jedné významné překladatelské firmě pracují zaměstnanci v létě ze zahrádky restaurace umístěné naproti kanceláři, kam ještě dosáhne firemní WiFi síť. Práce z kaváren a restaurací přitom není neobvyklá, protože se tak dá vyplnit prostor mezi schůzkami s klienty. Teleworking se také objevuje v krizových scénářích firem, které mají pokročilejší bezpečnostní politiku. Pro případ přírodní katastrofy, zničení sídla společnosti např. požárem, teroristického útoku či války je tak připraven krizový scénář, kdy se tým přesune například do rodinného domu některého z manažerů, odkud bude pracovat.

Výraz **Hotdesking** pak vyjadřuje takové uspořádání pracoviště, kdy neexistuje pevné přidělení kanceláře či pracovního stolu v open-space kancelářích a zaměstnanci každý den mohou sedět, kde chtějí nebo kde je zrovna volno. Výhody těchto výhod pro zaměstnance jsou ty, že pokud si s někým nesednou lidsky, tak s ním nemusí sedět ani fyzicky. Případně se u hlučnějšího kolektivu mohou přesunout třeba o patro výš, kde budou mít větší klid. Výhodou pro zaměstnavatele je, že u firem s významnějším podílem zaměstnanců v terénu lze hotdeskingových míst instalovat méně, než je celkový počet zaměstnanců, protože statisticky je nepravděpodobné, že by nastal okamžik, kdy se v kanceláři v jednu chvíli ocitnou všichni zaměstnanci. Firma tak ušetří jak na vybavení kanceláří, tak na pronajatých prostorech. Hotdesking zde přitom zmiňujeme i z toho důvodu, že často bývá kombinován s homeworkingem anebo pravidelným Home Office, kdy např. 20 % zaměstnanců má Home Office každé pondělí, 20 % každé úterý, atd.

Výhody Homeworkingu pro zaměstnance

- **Úspora času** – při 8 hodinové pracovní době typicky zaměstnanec stráví další 0,5 až 2 hodiny denně cestou z práce a do práce. Zejména ženy však tráví ještě další čas navíc každé ráno líčením, výběrem oblečení, atd. Práce z domova je proto pro zaměstnance velkou časovou úsporou, protože všechny tyto časové „náklady“ jdou při práci v prostorách zaměstnavatele na vrub jeho osobního volna. Nemluvě pak o tom, že dojíždění vlastním automobilem s sebou nese jistá někdy nemalá rizika a je stresující a dojíždění hromadnou dopravou s sebou vedle stresu nese zejména v zimě v období chřipek také zdravotní rizika.

- **Úspora cestovních nákladů** – velice často s sebou dojíždění do zaměstnání také pojí variabilní náklady na dopravu. V případě jízdy automobilem je to amortizace vozu i náklady na PHM, v případě hromadné dopravy je to jízdné (s jedinou výjimkou, kdy zaměstnanec dojíždí MHD, na kterou má tramvajenku, kterou by si pořizoval i tak).

- **Flexibilní plánování času** – řada zaměstnavatelů u zaměstnanců pracujících doma nevyžaduje, vyjma porad prostřednictvím videokonferencí a dostupnosti na telefonu, přítomnost v konkrétní denní dobu. Lidé pracující z domova si tak mohou třeba dopoledne, kdy nejsou dopravní zácpy a obchody jsou prázdnější nakoupit, mohou se uprostřed dne sebrat a vyzvednout dítě ze školy nebo školky a pracovat ve zbylém čase třeba až do večera.
- **Možnost starat se doma o děti** – velkou výhodou je také možnost při práci domova také péči o děti. Zde však existuje několik ALE. Děti nesmí svou přítomností při práci rušit, což není vždy proveditelné. Pokud má ale dítě třeba chřipku a většinu dne prospí a zbytek se dívá na televizi nebo hraje hry, tak není problém jeho hlídání spojit s prací.
- **Možnost zvládnout některé nenáročné domácí práce při zaměstnání** – při práci z domova také není problém dát mýt myčku nebo vyprat prádlo. Tyto časově činnosti přitom nevyžadují ani tolik času, ale je nutné k jejich realizaci být k dispozici na začátku i konci pracovního cyklu daného přístroje, což během pracovního týdne třeba jinak není možné.
- **Možnost přebírat zásilky během dne** – jistou výhodou trvalé přítomnosti doma během dne je také možnost převzít například poštovní a kurýrní zásilky, což je velkou výhodou pro všechny ty, kteří často a rádi nakupují na internetu.

Výhody Homeworkingu pro zaměstnavatele

- **Úspora nákladů na provoz kanceláře** – firma už si nemusí pronajímat tak velké kancelářské prostory, nemusí si pronajímat tolik parkovacích míst a ušetří také za energie. Ve určitých specifických případech firma také ušetří za nákup vybavení kanceláří či za budování nového sídla.
- **Spokojenější zaměstnanci** – zaměstnanci v dnešní době zejména Home Office velice žádají a i Homeworking je mnohdy považován za velkou výhodu.
- **Někdy nárůst produktivity práce** – zejména ve firmách, kde zaměstnanci sedící spolu v kanceláři většinu dne proklábosí, se tímto přerušením vzájemného kontaktu může (a někdy i citelně) zvýšit produktivita jejich práce. Navíc díky tomu, že zaměstnanci už nemusí do práce cestovat, může zejména v letních měsících produktivita práce výrazně stoupnout tím, že zaměstnanci chtějí být s prací brzo hotovi, aby mohli vyrazit ještě ven třeba na kolo nebo s dětmi na výlet apod.
- **Někdy nárůst ochoty pracovat přesčas** – zaměstnanci pracující z domova jsou často ochotnější k práci přesčas. Jednak třeba odstraněním dojíždění dvě hodiny ušetřili, takže i když budou namísto 8 hodin pracovat 10 hodin, tak pořád to bude, jako když vstávali v 7 do práce a šest večer byli zpátky.
- **Omezení šíření „blbé“ nálady** – notoričtí „stěžovači“ a „ničitelé kolektivu“ mají při práci

z domova utrum. Ztrácí se jejich negativní vliv na kolektiv zaměstnanců a nemohou už tak efektivně například podryvat autoritu manažerů. Homeworking je tak ideální volbou zejména pro tyto zaměstnance, pakliže je nemůžeme z nějakého důvodu rovnou vyhodit.

- **Možnost získat levnější pracovní sílu** – díky Homeworkingu může pro firmu z Prahy pracovat klidně člověk z Brna, Ostravy, Slavkova, Police nad Metují, ale také třeba z Košic, Trnavy a když na to přijde tak na některých pozicích i z Dillí, Šanghaje, atd. Firma není limitovaná pracovním trhem v Praze a Středočeském kraji, za podstatně méně peněz tak může získat podstatně lepší zaměstnance.

- **Možnost volby pracovního místa a neomezená možnost jeho úprav** – řada lidí má na pracovní místo různé nároky, které jejich zaměstnavatel není schopen či ochoten akceptovat. Někomu vyhovuje široký stůl, někdo má rád všude plakáty nebo fotky svých dětí, někdo chce mít všude květiny a někdo by třeba radši pracoval v létě někde na zahradě. Všechno tohle je při homeworkingu možné.

- **Možnost volby vlastního IT vybavení** – častým problémem může být pro zaměstnance paradoxně i to, že mu ve firmě nevyhovuje použitá klávesnice, myš, monitor nebo jejich počet, atd. Zaměstnavatel však není ochoten nebo schopen na tom v kanceláři něco změnit. Při práci z domova to však není problém. Pokud zaměstnanec je ochoten do IT vybavení investovat vlastní peníze, může mít myš i klávesnici jakou chce, může mít klidně i více monitorů a nic ho nenutí pracovat na starém pomalém pracovním notebooku.

Nevýhody Homeworkingu pro zaměstnance

- **Náklady na vytvoření pracovního místa** – zatímco vybavení kanceláře zajišťuje zaměstnavatel, tak pracovní stůl, lampu, židli, atd. v případě práce z domova si musí zaměstnanec obvykle pořídit ze svého. Navíc nákladem není pouze nábytek samotný, ale i to, že je pro daný pracovní prostor třeba trvale „ukrojit“ místo z domu nebo bytu. Někteří lidé však mohou být spokojeni i při práci s notebookem na kuchyňském stole. To je však ale spíš to nejkrajnější řešení, ať už proto, že z ergonomického hlediska je pro zaměstnance nevhodné a nezdravé nebo proto, že v kuchyni je obvykle náročnější zajistit klid na práci (pokud člověk nebydlí sám).

- **Ztráta kontaktu s kolegy a sociálních kontaktů vůbec** – člověk pracující neustále doma přirozeně ztrácí osobní kontakt s lidmi. Někteří bývalí zaměstnanci právě tento aspekt mohou velice těžko snášet, zejména pokud byli předtím zvyklí polovinu pracovní doby „prokecat.“

- **Extrémní náročnost na vlastní disciplínu** – ani zaměstnanci, kteří byli v práci zvyklí pracovat však nemají vyhráno. Doma na ně útočí řada možností, domácích povinností a někdy i děti. Práce z domova je tak extrémně náročná na vlastní disciplínu a sebekázeň. Ne každý je schopen to zvládnout.

- **Představy některých lidí o tom, že člověk doma ve skutečnosti nic nedělá** – velice rozšířená představa (nejen) v české společnosti je ta, že člověk, který pracuje z domova, vlastně nic nedělá anebo že nemá „pořádnou“ práci. Paradoxní je, že tento názor není nijak závislý na výši příjmu dotyčného „homeworkera.“ Od Homeworkingu tak může zaměstnance postupně odradit i jeho okolí.
- **Někdy náročnější komunikace s kolegy** – při práci v kanceláři není kdykoliv problém se zvednout od stolu a jít se na něco zeptat svého kolegy či nadřízeného sedícího vedle. K tomu, aby něco podobného bylo možné nahradit v případě využití homeworkingu jsou však třeba pokročilé komunikační nástroje. Mobilní telefon a e-mail není plnohodnotnou náhradou, a to zejména proto, že není úplně ideální k účelům, kdy chcete s dotyčným diskutovat nad nějakým dokumentem, něco potřebujete nakreslit apod.
- **Zvýšené náklady na pracovní prostředky** – v řadě firem je běžné, že zaměstnanci mají k dispozici tužky, papíry, tiskárny, kopírky, kávu, drobné občerstvení apod. Nic podobného se v případě Homeworkingu ale nekoná. V lepším případě se zaměstnanec setká s nějakým příspěvkem na domácí tisk, ale to už je spíš výjimka.
- **Nutnost mít vlastní pracovní vybavení** – dříve byl velký problém v tom, že pro práci doma bylo potřeba vlastní vybavení – počítač a připojení k internetu. V dnešní době už ale tento aspekt pozbývá platnosti. Většina zaměstnanců dnes už namísto desktopů fasuje notebooky a internet doma mají tak jako tak, a to bez dodatečných plateb za objem přenesených dat či čas strávený na internetu.

Nevýhody Homeworkingu pro zaměstnavatele

- **Náročnější [motivace](#) a celkové působení na zaměstnance** – kromě notorických „stěžovatelů“ ztrácejí „rozesetím“ zaměstnanců po celé republice vliv také samotní manažeři. [Motivace](#)

týmu zaměstnanců pracujících doma je tak podstatně složitější než u lidí, se kterými se vidíte každý den v kanceláři.

- **Může chybět pocit úplné kontroly nad pracovními výkony zaměstnanců** – s tím souvisí i některé interní zejména psychické problémy manažerů. Ti se musí vyrovnat s pocitem úplné kontroly nad pracovními výkony zaměstnanců, který doposud měli díky tomu, že je mohli neustále sledovat při práci. Homeworking vyžaduje od manažerů vysokou dávku důvěry i odlišné motivační a kontrolní mechanismy.

- **Náročnější na schopnosti managementu** – celkově se výše uvedené dvě nevýhody dají zahrnout pod obecné konstatování, že Homeworking klade na management podstatně vyšší nároky, a to co se manažerských i interpersonálních dovedností týče.

- **Zvýšené náklady na IT a telekomunikační nástroje a služby** – efektivně fungující Homeworking klade zvýšené nároky také na IT vybavení a telekomunikační služby. Všichni zaměstnanci pracující doma musí mít firemní mobilní telefon a po stránce IT je třeba zajistit také odpovídající IT infrastrukturu a nástroje. V dnešní době zde však může hodně pomoci [Cloud computing](#), který z principu počítá s vystavením všech poskytovaných služeb směrem do Internetu.

Použité zdroje a literatura

1. [1] MARTIN, David. *Personalistika od A do Z : Výkladový slovník důležitých pojmů*. Brno : Computer Press, 2007. 419 s. ISBN 978-80-251-1496-4.

2. [2] BLÁHA, Jiří, MATEICIUS, Aleš, KAŇÁKOVÁ, Zdeňka. *Personalistika pro malé a střední firmy: zkvalitňování zaměstnanecké struktury firmy, řízení výkonu a odměňování, vzdělávání a rozvoj, utváření firemní kultury*. Redaktor Ondřej Jirásek. 1. vyd. Brno: CP Books,

Když se řekne Homeworking - BusinessVize.cz

Napsal uživatel Martin Zikmund

Čtvrtek, 27 Leden 2011 16:07 - Aktualizováno Čtvrtek, 27 Leden 2011 16:18

©2005. 284 s. ISBN 80-251-0374-9.

[Joomla SEO powered by JoomSEF](#)