

Práce z domova narazila na limity: chybí sociální interakce, vznikají konflikty

U 16 % firem zaměstnanci kvůli práci z domova museli rezignovat, nebo raději sami odešli

P r a h a, 28. listopadu 2022 – Kdo by si myslel, že kovidová doba uspíší přechod k práci z domova, kanceláře a cesty do práce budou potom zbytečné a vše bude digitálně zářivé a krásné, mýlil se. Po kovidem vynucených home office se bílé límečky z velké části vracejí na pracoviště, což často nesou nelibě. Kvůli práci z domova také roste počet konfliktů mezi firmami a zaměstnanci i mezi zaměstnanci navzájem. Vyplyvá to z ankety, kterou mezi stovkou firem působících na českém trhu provedla společnost Stanton Chase, která se zabývá vyhledáváním vrcholových manažerů (Executive Search).¹

„Masivní přechod k práci z domova po kovidu nenastal. Došlo jen k několika dílčím změnám, jejichž funkčnost však firmy nadále zkoumají. A není to bez bolesti,“ komentuje výsledky výzkumu mezi firmami působícími na českém trhu Jozef Papp, Managing Partner české pobočky Stanton Chase.

V kovidové době strach z nákazy, protiepidemická opatření a z nich vyplývající těžkosti dotlačily firmy i zaměstnance k práci z domova. Na českém trhu se nenašla firma, která by práci z domova u profesí, kde to bylo možné, neumožnila nebo přímo nenařídila (práci z domova umožnilo 100 % respondentů). Překvapivě to nebylo jen u bílých límečků, tedy čistě kancelářských profesí, ale z domova pracovala i část techniků a odborníků ve výrobě (11 %).

Po ukončení epidemiologických opatření však oproti očekávání 60 % firem práci z domova omezilo a požadovalo alespoň částečný návrat na pracoviště. Pouze 15 % firem nastoupilo na předpokládanou trajektorii a počet lidí i dnů, které pracují z domova, zvýšilo. Oproti tomu 9 % firem, převážně výrobních, práci z domova opět zcela potlačilo a nevyužívá ji vůbec.

V současnosti se nejčastěji (45 %) pracuje z domova 1-2 dny v týdnu, dle libosti umožňuje z domova pracovat 27 % firem. Především výrobní firmy požadují, aby bílé límečky byly na pracovištích v přímém kontaktu s výrobními profesemi. Pokud se pracuje z domova více než 2 dny v týdnu, chybí zaměstnancům sociální interakce, klesá výkonnost a koordinace týmů.

„K nějakým dílčím sociálním změnám ohledně pracoviště došlo, to je nepochybné. Změny v době pandemie akcelerovaly, ale trend prudce zabrzdil,“ tvrdí Marek Huml, Managing Partner pražské kanceláře Stanton Chase. Práce z domova má totiž svoje limity a začíná přinášet značnou míru konfliktů mezi firmami a zaměstnanci i mezi zaměstnanci navzájem.

Konflikty obvykle pramení ze dvou hlavních příčin: jednak zaměstnanci chtějí pracovat z domova častěji, než firma umožňuje (u 43 % firem), a jednak někdy pokulhává kvalita práce (zaznamenalo 43 % firem) a nefunguje interakce s ostatními členy týmu (u 67 % firem). Především spolupráce s ostatními kolegy se ukazuje jako kámen úrazu: při práci z domova lidé často nejsou k zastížení, nerespektují časové možnosti ostatních nebo mají velké prodlevy v plnění úkolů.

Pokud firma neumožňuje práci z domova, může přijít o nové zaměstnance. „Kandidáti okamžitě ztrácejí zájem, pokud nemohou alespoň zčásti pracovat z domova,“ upozorňuje Jozef Papp.

„Není divu, že dochází ke konfliktům. Nejdříve nás firma tlačila do toho, abychom byli doma a v kanceláři se neobjevovali. Většina kolegů tomu přizpůsobila byt, nebo se dokonce přestěhovala do většího, pořídila nový

¹ Průzkum provedený 21. října až 23. listopadu 2022, 85 respondentů, internetový dotazník, většinou CEO firem působících na českém trhu, zhruba 80 % respondentů zastupovalo firmy s obrátem nad 100 mil CZK ročně.

STANTON CHASE

nábytek, rychlejší internet. A pak se ze dne na den máme zase vracet zpátky, když si firma vzpomene," říká vysoce postavená manažerka nadnárodní korporace působící v Česku, která chce zůstat v anonymitě, aby neměla na pracovišti problémy. (Její jméno máme k dispozici.)

Již půl roku po skončení pandemie napětí kvůli práci z domova a vyplývajícím konfliktům eskalovalo tak, že zaměstnanci raději dali výpověď, nebo museli z práce odejít. S takto vyhocenou situací se setkala 16 % firem.

„Umístili jsme do výrobní firmy progresivního kandidáta, jemuž covid umožnil prosazovat home office. Po konci pandemie však majitel trval na kompletním návratu do kanceláří. Kandidát, v tu dobu již třetím rokem úspěšný jednatel, to vzdal a odešel, i když se firmě výborně ekonomicky dařilo," uvádí příklad z praxe Marek Huml.

Někteří zaměstnanci také možnosti práce z domova zneužívají. „Víme o lidech, kteří díky home office sedí na dvou židlích. Předstírají práci, přitom v pracovní době točí videa na Youtube. Pak není divu, že nefunguje spolupráce a svoje úkoly nestíhají," pokračuje uvedená manažerka. „Často a hlavně v korporaci je však obtížné se jich zbavit, nejlepší je, když odejdou sami.“

„Podobné situaci logicky snižují důvěru zaměstnavatelů v zaměstnance, někdy oprávněně, někdy neoprávněně. Očekávám proto, že stabilizace nových poměrů ještě nějakou dobu potrvá," tvrdí Marek Huml.

Konec

Stanton Chase

Stanton Chase je přední celosvětová firma specializovaná na vyhledávání vedoucích pracovníků (Executive Search). Byla založena v roce 1990 a v současnosti má 75 kanceláří ve 45 zemích všech kontinentů. Pražská kancelář Stanton Chase byla založena v roce 2009 a za dobu své existence poskytla služby přes 300 klientům při vyhledávání špičkových specialistů a řídicích pracovníků primárně v oblastech informačních technologií a služeb, financí, průmyslu, spotřebitelských produktů, logistiky a farmacie.

Pro další informace laskavě kontaktujte:

Zdeněk Lokaj, zdenek.lokaj@rosalia.cz, (+420) 775 193 207