

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta filozofická**

**Diplomová práce**

**Dopady covidu-19 v korporátní společnosti**

**Bc. Vaňková Anna**

Plzeň 2023

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta filozofická**

Katedra sociologie

**Studijní program Sociologie**

**Diplomová práce**

**Dopady covidu-19 v korporátní společnosti**

**Bc. Vaňková Anna**

Vedoucí práce:

prof. PhDr. Hamplová Dana, Ph.D.

Katedra sociologie

Fakulta filozofická Západočeské univerzity v Plzni

Plzeň 2023

Prohlašuji, že jsem práci zpracovala samostatně a použila jen uvedených pramenů a literatury.

Plzeň duben 2023

.....

### **Poděkování**

Chtěla bych poděkovat PhDr. Daně Hamplové, Ph.D. za odborné vedení práce, věcné připomínky, dobré rady a vstřícnost, jakožto i čas a trpělivost při vypracovávání této diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat svým respondentům za spolupráci a jejich otevřenost při našich rozhovorech. Na závěr bych chtěla vyjádřit velké díky mé rodině, která mi byla oporou po celou dobu mého studia.

## **Anotace**

Pandemie Covid-19 měla dramatický dopad nejen na trh práce, ale také na běžný chod institucí a společností, které se musely přizpůsobit protipandemickým opatřením. Cílem práce je popsat zavádění protipandemických opatření v jedné z korporátních společností a jaké měly dopady na její chod a zaměstnance. Práce je založena na zpracování relevantní literatury a kvalitativních rozhovorech pro práci s podstatnými aktéry.

**Klíčová slova:** firemní technologie, fyzické zdraví, korporace, pandemie covid-19, práce z domova, psychické zdraví, zaměstnanci, zdroje pomoci

## **Annotation**

The Covid-19 pandemic had a dramatic impact not only on the labour market, but also on the day-to-day running of institutions and companies that had to adapt to anti-pandemic measures. The aim of this paper is to describe the implementation of anti-pandemic measures in one corporate company and what the effects were on its employees. The thesis is based on the elaboration of relevant literature and qualitative interviews to work with essential actors.

**Keywords:** corporate technology, corporations, Covid-19 pandemic, employees, mental health, physical health, sources of help. working from home.

## Obsah

Úvod.....	8
1 Covid -19 obecně.....	10
1.1 Příznaky covidu 19.....	11
1.2 Očkování a dezinformace.....	12
2 Vývoj proticovidových opatření .....	12
2.1 Rok 2020 .....	13
2.2 Rok 2021 .....	17
2.3 Rok 2022.....	19
3 Dopady pandemie onemocnění covidem-19.....	20
3.1 Zdravotní dopady .....	20
3.2 Ekonomické dopady.....	21
3.2.1 Digitalizace .....	22
3.2.2 Home office .....	23
3.3 Sociální dopady.....	24
3.4 Psychické dopady.....	25
4 Empirická část.....	27
4.1 Výzkumná otázka.....	27
4.2 Typ výzkumu .....	27
4.3 Metodologie .....	28
4.4 Analýza dat.....	29
4.5 Výzkumný soubor .....	30
4.5.1 Představení respondentů .....	30
4.6 Etické hledisko .....	31
4.7 Vlastní reflexe tématu .....	32
5 Analýza a výsledky výzkumu .....	33
5.1 Samostatné rozhovory .....	33

5.1.1	Vladislava .....	33
5.1.2	Natálie .....	35
5.1.3	Petra .....	36
5.1.4	Roman .....	37
5.1.5	Karel .....	39
5.1.6	Tomáš .....	40
5.2	Tematické trsy .....	42
5.2.1	Protikoronavirová opatření .....	42
5.2.2	Fyzické zdraví .....	44
5.2.3	Psychické zdraví .....	46
5.2.4	Nové firemní technologie .....	49
5.2.5	Práce z domova .....	51
5.2.6	Zdroje pomoci .....	54
6	Interpretace .....	56
6.1	Odpověď na výzkumnou otázku .....	59
6.2	Limitace .....	60
7	Závěr .....	61
	Seznam použité literatury .....	64
	Přílohy .....	69
	Resumé .....	71

## Úvod

Jedním z největších nepřátel lidstva byly kromě hladu a válek především epidemie. Zmínky o nakažlivých nemocech, jako třeba malomocenství, se objevují i ve Starém zákoně. Lidé si ve starověku byli vědomi, že mohou kdykoliv onemocnět a do pár dní na to zemřít. Dýmějový mor, tzv. černá smrt, si během 14. století vyžádala nejméně 75 milionů obětí, někteří odborníci toto číslo odhadují dokonce až na 200 milionů obětí. A jedná se pouze o jednu z mnoha morových epidemií, kterými si lidstvo v průběhu let prošlo. Nikdo neuměl epidemie zastavit nebo vyléčit a lidé, kteří je přežili zůstávali stigmatizovaní po celý svůj život. Původci těchto nemocí byli podle učenců démoni, duchové anebo se jednalo o Boží trest. Léčilo se pouštěním žilou nebo přikládáním pijavic. Chudí nebo bohatí, nikdo před takovouto hrozbou nebyl v bezpečí (Harari, 2017).

Právě během epidemií dýmějového moru se ve městech pozdně středověké a raně novověké Evropy vyvinuly důmyslné mechanismy, které měly za úkol kontrolovat šíření epidemické nemoci a zmírňovat její následky. Oběti moru byly izolovány a jejich kontakty byly sledovány a zadrženy. Existovala omezení pohybu, zdravotní listy, karanténní předpisy pro cestující a lodní dopravu. Ložní prádlo a domy byly očišťovány a někdy celé vypáleny (Slack, 2020).

Tyto mechanismy byly později aplikovány při jiných nemocech jako cholera, španělská chřipka nebo třeba lepra. Průmyslová revoluce později zapříčinila urbanizaci a následnou globalizaci. To vše podmíněné velkým nárůstem obyvatelstva a rozvojem v dopravě znamenalo přímo kotel bakterií a virů, které se míchaly ve světových metropolích. S tím souvisela i lépe dostupná lékařská péče, osvěta v hygieně, antibiotika a především očkování, tedy nejdůležitější faktory, ovlivňující boj lidstva proti epidemiím (Harari, 2017).

Asi největší vítězství, kterého se nám v tomto boji podařilo dosáhnout je úspěšné vymýcení nemoci Variola vera, jinak zvané černé neštovice nebo pravé neštovice. Byla to jedna z nejhroznějších nemocí, která v průběhu staletí zabila mezi 300 až 500 miliony lidí a kterou dnes můžeme najít uchovávanou ve zkumavkách v přísně zabezpečených výzkumných laboratořích (Diamond, 2000).



Počet nakažených lidí smrtelně nebezpečnými infekcemi v posledních letech výrazně klesá. V rozvinutých zemích se dospělosti nedožije už jen necelé jedno procento všech dětí. Něco takového si lidstvo v předchozích staletích nedokázalo ani představit. Naprostá většina lidí dnes umírá na jiné než infekční choroby, tedy například na srdečně-cévní a na nádorová onemocnění. Ta samozřejmě také dříve existovala, ale bylo mnohem pravděpodobnější, že lidé zemřou ve válce, během hladomoru nebo na jednu z aktuálně probíhajících infekcí (Harari, 2017).

Z historie víme, že každá epidemie vyvolala společenské změny a fungovala jako katalyzátor již probíhajícího vývoje. Kromě toho, že epidemie a pandemie mají často ničivý dopad na život a zdraví, představují také potenciál pro inovace. Černá smrt jistě vedla ke zvýšení životní úrovně, a dokonce se říká, že urychlila rozvoj knihtisku. V 19. století byla cholera považována za hnací motor sanitárních reforem, urychlila například rozvoj centrálního zásobování vodou nebo výstavbu kanalizačních systémů (Diamond, 2000).

Covid-19 je pandemie jejíž společenské důsledky výzkumníci teprve odhalují. Jedná se o rozsáhlou problematiku, která svým rozsahem přesahuje možnosti jedné diplomové práce, a proto jsem se zaměřila na zkušenosti s pandemií nemoci covid-19 u jednotlivých zaměstnanců firmy GOP, a.s. Název firmy a jména zaměstnanců jsou anonymizovány. V první části představím nemoc covid-19, zavádění proticovidových opatření v čase, a to státem i firmou GOP, které poté podrobněji rozeberu. V empirické části vysvětlím metody výzkumu, výběr výzkumného vzorku, metodu sběru dat, zanalyzuji polostrukturované rozhovory, probíhající s relevantními aktéry, tedy interními zaměstnanci a na konkrétních případech ukážu sociální dopady covidu-19 v této korporaci.

## 1 Covid -19 obecně

V prosinci 2019 byla v čínském městě Wu-chan v provincii Chu-pej ohlášena epidemie zápalu plic neznámého původu. Případy zápalu plic byly epidemiologicky spojeny s velkoobchodním trhem Huanan, kde se prodávají mořské plody. Po podrobném výzkumu lékaři zjistili, že se jedná o zcela nový druh koronaviru, příbuzný se SARS-CoV. Proto byl nový virus pojmenován SARS-CoV-2. Jedná se o koronavirus těžkého akutního respiračního syndromu (Ciotti, 2020).

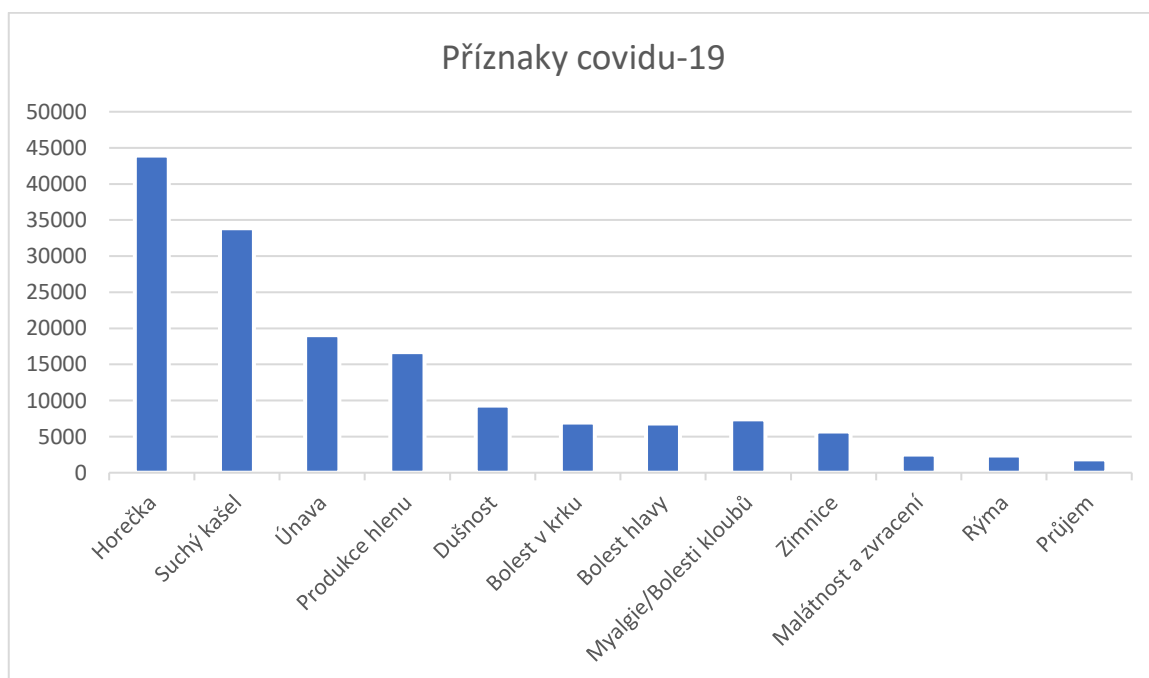
SARS-Cov-2 se rozšířil z Číny mimo asijský kontinent do Evropy. V pátek 24. ledna 2020 ohlásila první případ infekce Francie, následovalo Německo, Finsko, Itálie, Rusko, Velká Británie, Švédsko, Španělsko, Belgie a také Česká republika. Nemoc se rozšířila po celém světě na všechny kontinenty kromě Antarktidy. Oficiální název covid-19 získala nemoc 11. února 2020 od Světové zdravotnické organizace, a to podle anglického spojení Coronavirus disease a roku, kdy byla nemoc poprvé zaznamenána, tedy 2019 (seznam.cz, 2023).

Covid-19 se šíří kapénkami a virovými částicemi, které se uvolňují do vzduchu, když infikovaná osoba dýchá, mluví, směje se nebo kýchá. Větší kapky mohou spadnout na zem během několika sekund, a nikoho tím neohrozí, ale drobné infekční částice se mohou zdržovat ve vzduchu a hromadit se ve vnitřních prostorech. A to zejména tam, kde se shromažďuje mnoho lidí a kde je špatné větrání. To je důvod, proč je nošení roušek, dezinfekce rukou a fyzický odstup pro prevenci covidu-19 zásadní. Průběh nemoci se může pohybovat od mírného až po těžký, i když ne u každého infikovaného virem se příznaky projeví. Dospělí ve věku 65 let i starší a lidé se závažnými zdravotními problémy, jako je kardiovaskulární onemocnění, cukrovka, chronické respirační onemocnění nebo rakovina, mají větší pravděpodobnost, že se u nich vyvine vážné onemocnění, které může skončit hospitalizací na jednotkách intenzivní péče. V tom nejhorším scénáři pacienti umírají (WHO, 2021).

Celosvětové šíření viru SARS-CoV-2 a tisíce úmrtí způsobených koronavirovým onemocněním vedly Světovou zdravotnickou organizaci dne 12. března 2020 k vyhlášení pandemie. Svět za tuto pandemii zaplatil vysokou daň v podobě ztracených lidských životů a ekonomických i sociálních důsledků (Ciotti, 2020).

## 1.1 Příznaky covidu 19

Analýzou dostupných dat od 50 000 pacientů s covidem-19 bylo zjištěno, že u přibližně 80 % případů probíhá onemocnění s lehkým průběhem, bez pneumonie nebo s nezávažnou pneumonií a že se většina nemocných zotavuje. U 14 % pacientů s covidem-19 je evidován závažný průběh onemocnění, v 6 % případů má onemocnění průběh kritický (Ústav aplikované farmacie, 2020). Převážná většina nejzávažnějších průběhů onemocnění a úmrtí se vyskytla u starších osob a osob s jiným základním chronickým onemocněním. Nejčastěji hlášeným klinickým příznakem u hospitalizovaných pacientů je horečka, dále kašel, dušnost, myalgie a únava. Méně častými příznaky mohou být průjem a zvracení, ztráta chuti a čichu (Ústav aplikované farmacie, 2020).



**Graf 1 Příznaky covidu-19 u pacientů**

*Zdroj: Ústav aplikované farmacie, 2020*

## 1.2 Očkování a dezinformace

Očkování patří k největším úspěchům moderního zdravotnictví. Zachránilo a stále zachraňuje miliony životů na celém světě. Jeho úspěch je takový, že v zemích prvního světa většina pacientů, rodičů a zdravotníků nemá přímou zkušenost s ničivými následky mnoha nemocí, kterým zabraňuje. V posledních několika desetiletích se váhání s očkováním ukázalo jako závažný problém veřejného zdraví. Důvody odmítání očkování jsou složité a liší se v závislosti na geografickém a kulturním kontextu. Obavy z bezpečnosti vakcín jsou i nadále důležitou příčinou sníženého zájmu o očkování (Larson et al., 2014). Na platformách sociálních médií se hojně šířily a stále šíří nepravdivé informace, například, že vakcinace způsobuje u dětí autismus, může pozměnit lidskou DNA nebo že pandemie je konspirací či biologickou zbraní.

Odborníci v průběhu pandemie odhadli, že aby byla zajištěna kolektivní imunita, bude se muset naočkovat novou vakcínou proti covidu-19 nejméně 55 % populace, přičemž odhady dosahují až 85 % v závislosti na zemi a míře infekce (Sanche, 2020). Tuto hranici proočkování nejméně poloviny populace dosáhla Česká republika na jaře 2021.

## 2 Vývoj proticovidových opatření

V následující kapitole představím zavádění vládních opatření na území České republiky v čase a zároveň ukážu u anonymizované korporátní firmy GOP, a. s., jejich aplikaci formou pravidel a nařízení.

Jedná se o korporátní obchodní společnost pracující ve finančním sektoru s kamennými pobočkami v různých krajích na území České republiky.

Ve firmě byl již před pandemií zaveden jeden z nových zaměstnaneckých benefitů, a to práce z domova, tzv. home office. Jeho využívání bylo převážně jeden den v týdnu. Z důvodu anonymizace firma není hlouběji popsána.

## 2.1 Rok 2020

Na českém území byly první tři případy onemocnění potvrzeny v neděli 1. března 2020 ve 4 hodiny odpoledne. Všichni nakažení si nákazu dovezli ze severní Itálie. Itálie je oblíbenou destinací mnoha českých turistů a v té době se zde nákaza šířila velmi rychle. Po vyhodnocení pozitivního testu na covid-19 byly tyto osoby izolovány a umístěny na infekční oddělení. Bezpečnostní rada státu se dohodla, že se začnou navrhopvat a také schvalovat jednotlivá mimořádná opatření, která by měla pomoci zamezit šíření nemoci covid-19 v České republice. Jedním z nich bylo pozastavení leteckého spojení a obecně cest z oblastí ohnisek nákazy v severní Itálii. Omezení se vztahovalo i na další ohniska nákazy ve světě (Vláda ČR, 2020).

Firma GOP, a. s., již pět dní před potvrzením prvního případu v ČR zakázala služební cesty do asijských zemí a do Itálie a doporučila zvážit cestu do těchto destinací i pro soukromé účely. Zároveň nařídila v případě již absolvované cesty kontaktovat personální oddělení, kdy bude nařízena 14denní práce z domova. Zrušila fyzické setkávání a meetingy s účastí více než 50 zaměstnanců, informovala o možnostech firemních online nástrojů telekonference a videokonference a rozmístila v areálech korporace dávkovače s bezoplachovou dezinfekcí.

Další tři březnová opatření vydala s platností od 10. března Bezpečnostní rada státu. Jednalo se o zákaz všech hromadných akcí s počtem nad 100 osob, dále byla zakázána osobní účast na výuce pro všechny úrovně škol včetně mateřských školek a poslední opatření v tento den se vztahovalo na osoby překračující státní hranice směrem do ČR. Ty se nově musely podrobit kontrole příznaků infekčního onemocnění covid-19 v rámci spuštěné akce s názvem Corona (Vláda ČR, 2020).

Firma GOP, a. s., vydává 10. března doporučení pro vedoucí zaměstnance ohledně vstřícnosti ke schvalování žádostí zaměstnanců o home office, pokud to provozní podmínky dovolují. Vedoucí oddělení jsou povinni vést jejich evidenci. O dva dny později byl vydán zákaz pořádání schůzek s externími dodavateli na pracovišti a zaměstnanci disponující firemním notebookem mají nařízeno jej při odchodu z práce odnášet každý den s sebou domů. Firma se tak snaží eliminovat budoucí riziko epidemie na pracovišti.

Dne 12. března ve 14.00 byl vyhlášen nouzový stav s řadou omezení pro občany a podniky s platností do 11. dubna 2020. Tento krok byl odůvodněn zhoršující se epidemickou situací, kdy reprodukční číslo<sup>1</sup> pomáhající odhadnout počet nakažených v populaci vystoupalo nad hodnotu 4. V rámci zaváděných opatření s účinností od 16. března nesměli čeští občané a cizinci žijící v ČR, až na výjimky, opustit území České republiky. Cizincům, kteří neměli v té době trvalý či dlouhodobě přechodný pobyt na území České republiky, byl udělen úplný zákaz vstupu do ČR, došlo k uzavření hranice. Od půlnoci z 13. na 14. března vstoupila v platnost další vládou přijatá krizová opatření. Jednalo se o uzavření veškerých obchodů s výjimkou prodejen potravin, hygienického a drogistického zboží, lékáren a prodejen paliv a pohonných hmot. Vláda zakázala až do odvolání všechny veřejné a soukromé, kulturní, sportovní, společenské a náboženské akce s počtem přesahujícím 30 osob. Také rozhodla o uzavření služeb jako jsou kadeřnictví, knihovny, bazény atd., a zákazu vstupu veřejnosti do provozoven gastronomických služeb, kde byl možný prodej pouze přes okénko (Vláda ČR, 2020).

Firma GOP, a. s., 13. března aktualizuje preventivní opatření, kdy dochází k rozšíření seznamu o další země pro karanténu. Ke dni 14. března je omezen maximální počet zaměstnanců pro fyzické firemní schůzky na 20 osob, jsou dočasně pozastaveny vstupní a periodické lékařské prohlídky a dochází k uzavření firemní jídelny a posilovny.

Od 16. března do 24. března vyhlásila vláda omezení volného pohybu osob až na vymezené nezbytné výjimky. K nim patřila cesta do zaměstnání, zdravotnických zařízení, za rodinou či nezbytný nákup zboží zajišťující základní potřeby. Dále prodloužila opětovné zavedení ostražky hranic a zákaz vycestování občanů a cizinců s trvalým či přechodným pobytem z ČR. Na veřejně dostupných místech je omezen pohyb na nezbytně nutnou dobu a kontakty s jinými osobami na nezbytně nutnou míru (Vláda ČR, 2020).

Dne 16. března upravuje firma GOP, a. s., provozní dobu na pobočkách, obdobně jako je tomu u státních institucí, na 3 hodiny 2 dny v týdnu. Platby klientů jsou přijímány pouze bezhotovostně. Rozšiřuje nabídku služeb bezkontaktně na dálku ve svém internetovém e-shopu. Od 18. března. zavádí povinnost zakrývat si dýchací cesty na

---

<sup>1</sup> Reprodukční číslo (R) udává průměrný počet dalších osob, které přímo nakazí jeden nakažený pacient. Pokud je číslo menší než 1, počet nakažených v populaci klesá.

pracovišti, a to např. rouškou, ať standardní, nebo domácí výroby, respirátorem, šátkem nebo šálou.

Od 19. března 2020 začal platit zákaz pohybu/pobytu mimo bydliště bez ochranných prostředků dýchacích cest. V neděli 22. března bylo oznámeno první úmrtí spojené s infekčním onemocněním covid-19 (Rott, 2020). Usnesením vlády ze dne 23. března bylo prodlouženo omezení pohybu osob do 1. dubna 2020. Na veřejnosti se lidé musejí pohybovat maximálně po dvou a v kontaktu s ostatními zachovávat odstup nejméně dva metry. Všichni občané ČR a cizinci s povoleným pobytem, kteří se vrací do ČR, mají povinně nařízenou karanténu po dobu 14 dnů po návratu (Vláda ČR, 2020).

Firma GOP, a. s., 23. března nařídila zaměstnancům maximalizaci home office a minimalizaci práce na pracovišti. Všechny služební zahraniční cesty jsou do odvolání zakázány a zaměstnanci přecházejí do online prostředí Microsoft Teams. Od 2. dubna je pozastaven výdej papírových stravenek.

Nouzový stav byl prodloužen do 30. dubna a poté do 17. května. Díky zlepšující se epidemiologické situaci ( $R < 1$ ) dochází od 20. dubna k postupnému rozvolňování mimořádných opatření. Například výjimky ze zákazu určitých typů maloobchodního prodeje nebo uvolnění režimu pro ubytovací zařízení. Jsou povolovány svatby a pohřby s účastí maximálně 10 osob. Byly otevřeny posilovny a fitness centra bez zázemí, knihovny, vnější prostor zoologických zahrad a nákupní centra – za bezpečnostních podmínek, jako například rozestupy a respirátory. Veřejnosti se povolily akce nejdříve do 100 a poté do 300 osob. Od 25. května byla zrušená povinnost nosit ochranné prostředky dýchacích cest ve venkovním prostředí a umožněná nepovinná osobní přítomnost žáků prvních stupňů na školách. Dne 15. června vláda schválila seznam zemí, ze kterých byl možný návrat bez nutnosti karantény nebo povinného PCR testu na covid-19. Do 1. července 2020 byla uvolněna většina restrikcí. V následujících měsících došlo ke zhoršení epidemiologické situace ( $R > 1$ ) a 10. září vláda opět rozhodla o znovuzavedení nošení ochranných pomůcek ve veřejné dopravě a v dalších vnitřních prostorách zahrnujících zdravotní a sociální zařízení, úřady, školy a volební místnosti. Následně omezila i provoz škol a školských zařízení a také akcí nad 100 osob (Vláda ČR, 2020).

Firma GOP, a., s., 18. května rozvolnila pravidla pro návrat na pracoviště a obnovila výdej papírových stravenek. Zaměstnanci nyní musejí při pohybu po budově

dodržovat všechna hygienická pravidla, mít tedy nos a ústa zakrytá rouškou, ihned po vstupu do budovy použít dezinfekci na ruce a udržovat vzájemný odstup 2 metry. Dne 4. srpna aktualizuje firma v souvislosti s koronavirem pravidla pro cestování. Po návratu ze soukromé dovolené z rizikové země je nařízen dvoutýdenní home office a poté doložení PCR testu hrazeného zaměstnancem. Od 7. září dochází k zavedení povinného nošení roušek na všech pobočkách a ve všech vnitřních prostorách budov. Od 14. září se opět maximalizuje práce v home office a je zakázáno konání zaměstnaneckých akcí mimo budovu, a to včetně vánočních večírků. Od 15. října se zjednodušuje proces výplaty ošetřovného z důvodu opětovného uzavření škol.

Dne 22. října došlo k zákazu volného pohybu po ČR s výjimkou nezbytných cest a nákupů potřeb a vyřízení úředních záležitostí. Od 28. října začal navíc platit zákaz nočního vycházení od 21.00 do 5.00 hod. Výjimky se vztahovaly pouze na cesty do zaměstnání a výkon povolání, dále nezbytných cest týkajících se ochrany života, zdraví a majetku a venčení psů max. 500 metrů od místa bydliště. Od 5. října byl opět vyhlášen nouzový stav. Následující den byly uzavřeny služby, jako jsou kadeřnictví, knihovny, bazény atd. a byly zrušeny veřejné akce. Bylo zavedeno plošné testování populace pomocí antigenních testů u lékařů, v nemocnicích a na speciálních odběrových místech. Dne 30. října byl nouzový stav prodloužen do 20. listopadu a následně ještě jednou do 12. prosince. Dne 27. prosince bylo spuštěno očkování proti covidu-19 (Vláda ČR, 2020).

Firma GOP, a. s., zveřejňuje 22. října nové pokyny pro zaměstnance, v nichž upřesňuje, v jakých případech je zakázán vstup na pracoviště. Zákaz pro zaměstnance platí, pokud on sám či osoba, se kterou přišel do kontaktu, vykazuje příznaky, čeká na výsledek PCR testu, je v karanténě nebo je pozitivní na covid-19. V těchto případech je nutné informovat nadřízeného, který vede evidenci a trasování kontaktů zaměstnance na pracovišti.



## 2.2 Rok 2021

K 1. lednu bylo v ČR zjištěno 3 442 nových infekcí koronavirem. V přepočtu na milion obyvatel byl v ČR sedmidenní průměrný nárůst počtu nemocných za den 932 osob – jedná se o rekordní bilanci. Vláda 7. ledna prodlužuje krizová opatření (omezení volného pohybu, omezení prodeje a poskytování služeb, omezení činnosti úřadů včetně uzavření škol) a mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví o antigenním testování osob. Dne 15. ledna byl spuštěn rezervační web pro očkování s předností rizikových skupin obyvatelstva. Jednalo se například o seniory nebo zdravotníky. Dne 22. ledna byl po usnesení vlády prodloužen nouzový stav a krizová opatření. Od 1. března již není možné cestovat mezi kraji a firmy s více než padesáti zaměstnanci mají povinnost pravidelného testování svých zaměstnanců. Cílem je minimalizovat mobilitu osob a šíření viru (Vláda ČR, 2021).

Firma GOP, a. s., aktualizuje 1. ledna povolený počet osob na firemních schůzkách na 5 účastníků. Interní školení se konají pouze online a stále je nařízena maximalizace home office. Vstup na pracoviště je od 7. ledna zakázán. Přítomnost zaměstnanců na pracovišti je umožněna pouze v opodstatněných případech a po schválení nadřízeným pracovníkem. Dne 1. března v souvislosti s vyhlášením nouzového stavu nově vydává na personálním oddělení potvrzení, které je nutné pro překročení hranic kraje. Od 1. března je zavedeno povinné testování a všichni zaměstnanci, kteří nevyužívají home office, mají povinnost testování podstoupit. Na pracoviště tak smí zaměstnanec, pouze pokud je schopen prokázat svou bezinfekčnost testem (PCR, POC, samotest poskytnutý firmou GOP), ne starším než sedm dní. Zaměstnanci jsou 6. dubna informováni, že vstupuje v platnost „Izolačka“ neboli mimořádný příspěvek k náhradě příjmu zaměstnanců v karanténě či izolaci, který vyplácí zaměstnavatel vždy spolu s náhradou mzdy.

Od 12. dubna končí nouzový stav, zákaz cestování mezi okresy a zákaz večerního vycházení. Dochází k opětovnému rozvolňování opatření. Děti na prvním stupni a na posledním stupni mateřské školy mají možnost se vrátit k běžné předškolní a školní docházce při zakrytí dýchacích cest. Je obnoven maloobchodní prodej a je plně obnovena rotační výuka na druhém stupni škol. Od 2. června dochází ke změně testování obyvatel

na přítomnost SARS-CoV-2 a testy jsou nově hrazeny z veřejného zdravotního pojištění. POC antigenní testy jsou hrazeny 1× za 7 dní a PCR testy jsou nově hrazeny nejvýše 2× v kalendářním měsíci. Ovšem od 25. listopadu je opět schválen nouzový stav na třicet dní ( $R > 1$ ) (Vláda ČR, 2021).

Firma GOP, a. s., ruší 11. května zákaz vstupu na pracoviště a přistupuje k postupnému rozvolnění pravidel v oblasti maximalizace home office. Obsazenost kanceláří nesmí překročit 30 %, nadále je nutný negativní test ne starší než sedm dní a ochrana dýchacích cest chirurgickou rouškou nebo respirátorem, a to po celou dobu pobytu na pracovišti. Fyzické schůzky jsou povoleny maximálně do deseti osob, platí povinnost hlášení karantény a izolací včetně kontaktu s rizikovou osobou. Služební zahraniční cesty jsou nadále zakázány. Dne 24. května začínají platit upravené výjimky pro povinné testování zaměstnanců ve firmách. Testování se netýká osob trvale pracujících v home office, zaměstnanců, kteří prodělali laboratorně potvrzené onemocnění covidem-19, dále těch, jimž od prvního pozitivního testu neuplynulo více než 180 dní nebo byli očkovaní proti onemocnění covid-19. Od 2. června je možné mít dokumenty prokazující bezinfekčnost při vstupu na pracoviště i v elektronické podobě. Od 8. června se upravuje povinnost ochrany dýchacích cest na pracovišti – je možné být na pracovním místě ve své sekci bez roušky, ale při pohybu po budově je ochrana dýchacích cest povinná. Dne 14. června jsou osobní schůzky a týmové výjezdy či jiné hromadné akce povoleny v neomezeném počtu osob. Po vyhlášení nouzového stavu je znovu zavedena povinnost mít nasazený respirátor ve všech vnitřních prostorách pracoviště, a to po celou dobu pobytu a pohybu; také je nutné se testovat při vstupu na pracoviště a dochází k maximalizaci home office, a to po domluvě s nadřízeným a pokud to práce umožňuje.

## 2.3 Rok 2022

Rok 2022 znamenal v této problematice zlepšení a následně ukončení restrikcí. Vzhledem k tomu, že došlo k zásadnímu zlepšení epidemiologické situace byla většina celostátně platných mimořádných opatření Ministerstva zdravotnictví zrušena. Do České republiky se pomalu začal vracet normální život. V platnosti zůstávaly jen menší opatření pro segment zdravotnictví a sociální péče. A to převážně v podobě nošení ochrany dýchacího ústrojí. Epidemie nakonec pomalu ustoupila, a od 5. května skončila povinnost nosit roušku i ve zdravotnických a sociálních zařízeních (Vláda ČR, 2022).

I firma GOP, a. s., se pomalu vrací do původního chodu. Dne 21. února ukončuje povinné testování a maximalizaci home office. Otevírá se firemní posilovna a jídelna. Od 14. března není omezen počet účastníků na schůzkách a končí povinnost nosit respirátor. Obnovují se služební cesty do zahraničí i na území ČR. Firma ponechala v prostorách rozmístěny zásobníky dezinfekce, zaměstnanci mohou více využívat práce v home office a většina schůzek je nadále organizována přes Microsoft Teams. Klienti firmy GOP využívají ve větší míře online služby a podporu.

Ze srovnání mezi jednotlivými roky lze pozorovat jasné vzorce chování. Firma GOP, a. s., si udržuje přehled o aktuálním světovém i domácím dění a reaguje pružněji při zavádění opatření, která si může v rámci zákona dovolit. Protiepidemická nařízení udržuje déle a rozvolňuje pomaleji. Přichází s novými procesy a systémy, které jí pomáhají trasovat zaměstnance a udržovat na pracovišti minimální riziko nákazy. Nepřekračuje zákonem dané meze. Investuje a vyvíjí nové technologie a postupy, které udržují firmu v provozu a zajišťují její konkurenceschopnost na trhu i v době pandemie. Zaměstnancům poskytuje benefity, které jim pomáhají vykonávat svoji práci bezpečně. Posiluje loajalitu zaměstnance vůči zaměstnavateli, protože chápe, že psychická a fyzická rovnováha zaměstnanců se odráží na jejich pracovním výkonu.

Během dvou let pandemie se firmy a lidé naučili přizpůsobit se nové realitě a hledat výhody plynoucí z rizikové situace. Před pandemií přemýšlelo jen málo manažerů o krizových dovednostech, obchodní agilitě a psychické odolnosti pracovní síly. Inovace, transformace a digitalizace se zrychlily a online vztahy se zákazníky

a partnery se staly velmi důležitými pro budoucí chod firmy (Grozelay-Dziadkowiec, 2021).

### **3 Dopady pandemie onemocnění covidem-19**

V rámci následujícího textu práce bude pozornost věnována konkrétním dopadům pandemie onemocnění covidem-19 v tuzemském i globálním prostředí. Zkoumány budou čtyři základní roviny, ve kterých byly tyto dopady zaznamenány, a to konkrétně zdravotní, ekonomická, sociální a psychická. Tyto roviny se promítají do života všech lidí a firem, a to včetně zaměstnanců firmy GOP, a.s.

#### **3.1 Zdravotní dopady**

Syndrom dlouhého covidu neboli postcovidový syndrom se dostal do širokého povědomí nejprve ve skupinách sociální podpory a později i ve vědeckých a lékařských komunitách. Toto onemocnění je málo známé, protože postihuje osoby, které přežily covid-19, na jakékoli úrovni závažnosti onemocnění, dokonce i mladé dospělé, děti a osoby, které nebyly hospitalizovány (Yong, 2021).

Národní institut pro zdraví a péči (National Institute for Health and Care Excellence, NICE) definuje postcovidový syndrom jako „příznaky a symptomy, které se objeví během infekce nebo po ní a které odpovídají covidu-19, trvají déle než 12 týdnů a nejsou vysvětlitelné alternativní diagnózou“ (Nice, 2023).

Longitudinální prospektivní analýza probíhající od 6. dubna do 2. prosince zkoumající 958 pacientů, u nichž se na počátku infekce těžkým akutním respiračním syndromem koronavirem typu 2 neprojevovaly žádné nebo jen mírné příznaky, ukázala, že do sedmi měsíců od prodělání nemoci se objevuje nejméně jeden z následků, jako je dušnost, anosmie (ztráta čichu), ageusie (ztráta chuti) a únava u 34 % zkoumaných jedinců (Augustin, 2021).

Postcovidový syndrom ovlivňuje kromě dopadu na kvalitu života i samotné fungování člověka a může lidem, kteří tímto syndromem trpí, bránit v zapojení do

společenského života. To může zahrnovat problémy s výkonem práce či dokonce neschopnost vykonávat práci zcela, což ovlivňuje osobní příjem i podávaný výkon práce. Lidé trpící silnou únavou nemohou například obsluhovat stroje, řídit vozidla nebo vykonávat kancelářskou práci. Se změnami čichu a chuti už pro ně nemusí být možné vykonávat práce v restauracích a změny motorických funkcí mohou být překážkou pro mnoho zaměstnání vyžadujících jemnou motoriku (Lemhöfer, 2021).

### **3.2 Ekonomické dopady**

Je pochopitelné, že pandemie velmi ovlivnila tuzemské firemní prostředí. V rámci ochrany obyvatel ČR přistoupila vláda k zavádění stále restriktivnějších opatření za účelem zamezit dalšímu šíření nemoci. Firmy musely rovněž přijímat odpovídající opatření a zavádět vlastní, s cílem snížit dopady pandemie na chod firmy. Mezi nejvíce využívané patřila maximalizace home office a online nástrojů, pravidelné testování zaměstnanců, restriktivní hygienická opatření, což zahrnuje respirátory, rozestupy, dezinfekci a testování. Na úrovni organizace zavedení business continuity plánu: zamezení kontaktu mezi zaměstnanci, organizační změny ve společných prostorách, fyzické oddělení zaměstnanců nebo řízené střídání směn. Pro firmy to znamenalo náklady navíc (HRNews.cz, 2021).

Mezi nejpostiženější odvětví patřil v naší zemi i v globálním měřítku cestovní ruch, jelikož dlouhou dobu platil zákaz cestování do mnoha zemí po celém světě, takže o peníze přicházeli dopravci, zejména letecké společnosti, dále pak ve významné míře provozovatelé ubytovacích zařízení a poskytovatelé cestovních služeb (UNWTO, 2021).

Postižen byl daným vývojem také maloobchod, jelikož docházelo opakovaně k uzavření většiny obchodů a fungovat mohli omezeně pouze prodejci potravin a tabáku, drogerie, lékárny, galanterie a květinářství. Ostatní maloprodejci tedy přicházeli o tržby, navzdory čemuž museli platit nájem a platy zaměstnancům (Statistickoekonomický servis, 2021).

Je však nutné uvést, že pandemie má i své „vítěze“. Jedná se zejména o digitálně transformované firmy, jelikož pandemie potvrdila, že Průmysl 4.0 či digitální

transformace jsou v současnosti klíčem k úspěchu na globálním trhu. Jak již bylo nastíněno, tak v odvětví e-commerce došlo a nadále dochází k výraznému nárůstu prodeje. E-shopy se v tomto směru rychle adaptovaly na ztížené podmínky a ve většině případů doručovaly zboží téměř bez zpoždění. Je tedy třeba si uvědomit, že právě odvětví e-commerce v době krize často představuje jediný dostupný prodejní kanál. Lídry se staly podniky, které již před propuknutím krize využívaly e-commerce a umožňovaly zaměstnancům pracovat v home office, případně byly schopné na situaci pružně reagovat a tuto možnost rychle zavést. Proto také tyto společnosti využívající home office měly v pandemickém období nepochybně velkou výhodu, jakou budou mít jistě i do budoucnosti (Bhatti et al., 2020).

Razantní protiepidemická opatření měla silné ekonomické dopady, mnoho podnikatelů a firem bylo významně omezeno ve své podnikatelské činnosti snížením tržeb a zisků. V konečném důsledku jak samotní zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci mohli zůstat bez příjmů.

Jedinci a rodiny se začaly potýkat s nezaměstnaností, sníženými příjmy a zkrácenými pracovními úvazky u jednoho nebo obou partnerů. Celková socioekonomická situace se tak zásadně zhoršila (Blustein, Guarino, 2020).

### **3.2.1 Digitalizace**

Covid-19 má dramatické dopady na světovou ekonomiku, obchodní aktivity a společnost. Digitalizace je jedním z nástrojů, které pomáhají mnoha firmám se přizpůsobit a současnou situaci způsobenou covidem-19 překonávat. Růst využívání technologií v každodenním životě lidí a firem, které mají této výjimečné situaci čelit, je důkazem procesu digitální akcelerace (Almeida, 2020).

Pandemie se tak stala jakýmsi „katalyzátorem“ zavádění a rostoucího využívání digitalizace v organizaci práce a v kanceláři. Zároveň představuje předvídané i nepředvídané příležitosti, výzvy a náklady, což vede k negativním i pozitivním zpětným vazbám (Amankwah-Amoah, 2021). Zásadně také změnila chování spotřebitelů od

návštěv kamenných prodejen k nakupování online. Pro mnoho lidí se jedná o jednodušší a komfortnější formu nakupování a vyřizování záležitostí.

Digitalizace práce zvyšuje flexibilitu zaměstnavatelů a zaměstnanců a snižuje ztráty času a energie při dlouhém dojíždění, zároveň ale vyvolává obavy ohledně důvěry, nových forem elektronického dohledu nad pracovníky a kolonizace volného času (Hodder, 2020).

Přestože mnohé z technologií umožňujících práci na dálku existují již nejméně deset let, většina firem je ještě před pandemií nepřijímala anebo tímto benefitem odměňovala vybrané zaměstnance (Andersen & Kelliher, 2020). Další obavy zaměstnavatelů souvisely s nemožností kontroly zaměstnance na dálku a sledování jeho výkonu. Ať už je však míra neochoty manažerů jakákoli, pandemie přiměla velký počet firem přijmout nové technologie a přejít na vzdálenou práci a činnosti související s formováním dovedností na dálku (Almeida, 2020).

Digitální ekonomika může fungovat pouze tehdy, pokud ji bude doprovázet veřejná a soukromá strategie digitalizace vzdělávání a odborné přípravy, a to jak na úrovni průřezových znalostí, které bude muset mít celá populace v oblasti informačních a komunikačních technologií, tak na úrovni přípravy vysoce specializovaných lidí v oborech informatiky.

Navzdory významu a účinkům digitalizace spolu se vznikajícím výzkumem důsledků pandemie a množícím se zprávám o dopadu covidu-19 se vědecké práce zkoumající výzvy, kterým čelí firmy a jejich pracovníci při přechodu na digitální technologie, teprve objevují.

### **3.2.2 Home office**

Období pandemie významně narušilo u části zaměstnanců vztah k práci, a to v čase, prostoru i formě. Tato změna místa vykonávání práce vedla k prudkému nárůstu využívání digitálních nástrojů k překonání nemožnosti osobního kontaktu pro spolupráci a výkon práce mimo pracoviště.

Možnost práce z domova obecně souvisí se zkracováním pracovní doby a poskytováním více možností na skloubení pracovního a rodinného života zaměstnanců. Například v červnu 2020 bylo 1 370 respondentů dotázáno, zda pocítují nějaké pozitivní aspekty pandemie covidu-19, přičemž 70 % účastníků uvedlo alespoň jeden pozitivní dopad (Cornell et al., 2021). Za nejvýznamnější přínos pandemie je považován právě čas strávený s rodinou a zlepšení vztahů. Práce z domova a z toho pramenící pracovní flexibilita, časové ztráty i stres způsobené dojížděním jsou hodnoceny jako jedny z hlavních pozitiv. Respondenti se cítí produktivnější a mají svůj den pod kontrolou (Cornell et al., 2021).

Studie z roku 2022 u anonymní firmy zkoumající souvislost mezi využíváním digitálních nástrojů (groupware, workflow, instantní zprávy, online schůze) a pocíťováním subjektivní pohody a stresu před pandemií a v průběhu pandemie prokázala, že nemožnost využívat jiné formy komunikace než digitální komunikační kanál více poškozuje duševní zdraví pracovníků nad čtyřicet let (Martin, 2022). Navíc mnoho domácích kanceláří zaměstnanců potenciálně čelí neoptimálním pracovním podmínkám (Davis, 2020).

A i když význam dobře vybaveného digitálního pracovního prostředí hraje v rozvoji firmy velkou roli, efektivní využívání digitálních nástrojů pro spolupráci a komunikaci během pandemie a jejich vliv na pracovní pohodu a produktivitu práce pracovníků pracujících z domova zůstává z velké části neznámé.

### **3.3 Sociální dopady**

Studie epidemií, kterým jsme v průběhu času čelili, jako je SARS, ebola a současný covid-19, ukazují, že účinky nákazy a karantény se neomezují pouze na strach z nákazy virem (Barbisch et al., 2015). S pandemií jsou spojeny i jiné prvky, jako je odloučení od blízkých, ztráta svobody, nejistota ohledně postupu nemoci a pocit bezmoci.

Jeden z pěti lidí na celém světě zažil nějakou formu karanténních opatření souvisejících s pandemií covid-19. Přestože pandemie zasáhla celý svět velmi podobným způsobem, její dopady na společnost se liší v závislosti na povaze a délce trvání vládních



opatření a také na sociálním zázemí občanů. Některé státy například nezavíraly školy vůbec. Česká republika patří k zemím, kde v letech 2020 a 2021 chodily děti do školy nejméně. Mnoho rodičů proto stálo před proměnou domova ze soukromého prostoru na prostor pro práci, vzdělávání dětí a sociální vyžití (Durnová a Hasmanová Marhánková, 2022).

Rodiče se vyrovnávali s přerušením „řetězů péče“, které nastalo díky uzavření významné části veřejných institucí a přesunem práce do privátní sféry domova. V průběhu první vlny na jaře 2020 zdůrazňovali rodiče nejistotu a obavy o bezpečí své a svých blízkých, ale zároveň na možnost trávit čas s rodinou. V dalších vlnách lockdownů byla potřeba zvládat péči a rostoucí ekonomickou nejistotu vyjádřena jako břemeno a zdroj genderových nerovností (Dudová a Křížková, 2022).

Proměna domova během pandemie a karanténních opatření pak měla zásadní vliv na dynamiku partnerských vztahů, kdy lidé častěji zažívali konflikty mezi pracovní a rodinnou sférou a také ve svých vnitřních rodinných a partnerských vztazích. Výrazně častěji pak uvažovali o rozchodu s partnerem či partnerkou (Sladká, 2021).

O vyloučení ze sociálních vztahů je možné hovořit zejména u seniorů a starších osob, kteří byli sociálně i emocionálně vyloučeni z intimních vztahů a sociálních sítí. Pocity osamělosti pak negativně působily na celkové zdraví a kvalitu života ve stáří (Petrová Kafková, 2021).

### **3.4 Psychické dopady**

Psychologické dopady minulých epidemií a pandemií většinou zahrnovaly problémy jako hněv, strach, frustrace, nespavost a také extrémní následky, jako je sebevražda. Přírozenou reakcí na změnu je stres a úzkost (Dubey et al., 2020).

Tato opatření přiměla mnoho lidí změnit svůj životní styl. Tyto změny byly založeny především na omezení sociální interakce, fyzické aktivity a mobility. Změna obvyklého denního režimu narušuje pocit bezpečí člověka a vzniká pocit, že život je nepředvídatelný a nespravedlivý (Walsh, 2020).

Samotná nemoc, karanténa a uzavřenost mohou vést k dlouhodobé úzkosti, depresím, záchvatům paniky, obsedantnímu chování, posttraumatické stresové poruše nebo paranoie. Vypořádat se s karanténou může být také obtížné, pokud člověku chybí finanční prostředky a potřebné zásoby a pociťuje strach a nejistotu z postupu nemoci. Dodržování opatření může být pro lidi těžké i kvůli nečinnosti a neschopnosti pomoci blízkým (Dubey et al., 2020).

V populaci narostl výskyt depresí a počet úzkostných poruch čímž se zvýšilo riziko možných sebevražd. U psychiatrických pacientů se mohou objevit recidivy či zhoršení symptomů nemoci. Dále je také riziko vzniku závislosti či projevů násilí (Dubey et al., 2020). Tyto psychické problémy jedince se poté mohou přenést i do jeho pracovního výkonu a promítnout se až do dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti vykonávat svoji práci.

## **4 Empirická část**

V následující části textu se budu věnovat provedenému výzkumu, kde představím výzkumnou otázku, typ výzkumu, zvolenou metodologii, analýzu dat, výzkumný soubor, své respondenty, popíšu etické hledisko, se kterým jsem k výzkumu přistupovala, vlastní reflexi tématu, analýzu a výsledky výzkumu. Ty budu následně interpretovat. V závěru popíšu limitace výzkumu a směr, kam by se mohly ubírat další výzkumy.

### **4.1 Výzkumná otázka**

Na základě problematiky, která přesahuje svým rozsahem možnosti jedné diplomové práce, jsem se zaměřila na zkušenosti jednotlivých zaměstnanců. Výzkumnou otázku jsem si stanovila pouze jednu. Cílem bylo zachytit vnímání a prožívání pandemie covid-19 zaměstnanci anonymizované firmy GOP, a. s., Na základě těchto parametrů práce zní výzkumná otázka následovně:

Jak prožívali zaměstnanci firmy GOP, a. s., pandemii covid-19?

### **4.2 Typ výzkumu**

Vzhledem k možnostem zkoumání této problematiky jsem zvolila kvalitativní metodu výzkumu, která přistupuje k popisu reality jako k jedinečnému, neopakovatelnému a dynamickému systému, který vychází z osobní zkušenosti jedince. Je tak možné získat bohatá data a hloubkové porozumění díky čemuž výzkumník interpretuje jedincovu realitu (Miovský, 2006).

Jedná se o přístup vycházející z fenomenologie, kde je hlavním principem, důraz na odhalování jevu v přirozeném prostředí, bez záměru jej měnit. (Ferjenčík, 2010). Ve výzkumu je třeba počítat s přítomností vztahu mezi výzkumníkem a respondentem, protože mezi nimi dochází k interakci a ovlivňování procesu. Právě tento vztah je jedním z předpokladů dosažení autentičnosti (Miovský, 2006).

Nedostatkem kvalitativního přístupu je obtížné zobecnění získaných dat na celou populaci a také značná časová náročnost sběru dat. To je vykompenzováno jejich množstvím a podrobností. Mnoho studií nelze replikovat, protože výzkum je ovlivněn mnoha faktory, jako je výzkumník, místo, čas nebo sociokulturní kontext (Miovský, 2006).

### 4.3 Metodologie

Jednou z metod sběru dat v tomto konkrétním výzkumném šetření je rozhovor. Rozhovory mohou probíhat různě, a to od kladení otázek s pevně danou strukturou po dotazování nestrukturované, mající spíše podobu volného, někdy téměř až narativního vyjadřování respondenta. Pro účely tohoto výzkumu byl zvolen polostrukturovaný rozhovor, který je pravděpodobně nejrozšířenější podobou metody rozhovoru, protože dokáže překlenout nevýhody nestrukturovaného i strukturovaného rozhovoru, a naopak těžit z jejich výhod, jako je například získání autentických výpovědí a možnost klást doplňující otázky i u odpovědí, kde respondent dává plně strukturované podněty (Miovský, 2006).

Rozhovory probíhaly v březnu 2023 přes aplikaci Microsoft Teams a účastnila jsem se jich pouze já a respondent. Před zahájením rozhovoru jsem se představila, seznámila jsem respondenta s tématem své diplomové práce, informovala ho o kompletní anonymizaci získaných dat a požádala o svolení náš rozhovor nahrávat za účelem pozdějšího přepisu. Všichni respondenti s tímto požadavkem souhlasili.

V rámci pilotního rozhovoru, provedeného před samotným sběrem dat, jsem upravila a zpřesnila jádro otázek. Ty jsem pokládala v libovolném pořadí podle situace a kontextu probíhajícího rozhovoru z důvodu docílit větší míry autentičnosti a poskytnutí prostoru pro témata, která respondent považoval za podstatná.

Samotný rozhovor byl koncipovaný do tří částí. V úvodu jsem kladla otázky pro získání základních informací o respondentovi a navození příjemné a uvolněné atmosféry. Poté jsem přešla ke klíčovým otázkám, kde jsem se nejdříve ptala na obecnou zkušenost s pandemií a restrikcemi, následně jsem přešla k otázkám zaměřeným na opatření

na pracovišti a jejich aplikaci do firemního prostředí a tím i osobního života respondenta. Zajímaly mě především změny, které nastaly od dob pandemie v jejich pracovním dni a s tím spojené změny v osobním životě. V závěru jsem respondenty vyzvala k zhodnocení intervencí firmy GOP, a. s., a ponechala prostor pro doplnění svých odpovědí.

Druhou metodou sběru dat byla analýza dokumentů. Jednalo se především o komparaci mezi usneseními/nařízeními vlády České republiky a interními nařízeními firmy GOP, a. s., v letech 2020 až 2022. Za pomoci obsahové analýzy dokumentů z firemního webu, e-mailové komunikace v této korporaci a vládních usnesení jsem byla schopná identifikovat souslednost přijatých opatření, jejich vývoj v čase a důsledky pro firmu a její zaměstnance.

#### **4.4 Analýza dat**

K analýze dat z rozhovorů jsem využila interpretativní fenomenologickou analýzu, která se zaměřuje na porozumění žité zkušenosti člověka a pomáhá detailně prozkoumat, jak je utvářen význam této zkušenosti, čímž umožňuje porozumět dané události nebo procesu (Koutná Kostínková & Čermák, 2013).

Po provedení každého rozhovoru, jsem si ze všeho nejdříve sepsala své připomínky a poznatky. Následoval transkript do elektronické podoby, kde jsem odstranila tzv. slovní vatu, a převedla jej do plynulejší podoby. Rozhovor jsem poté vytiskla a při opakovaných čteních přidala své deskriptivní, lingvistické a konceptuální komentáře. Dalším krokem bylo přepsaný rozhovor dekonstruovat, kdy se dekonstrukcí narušuje narativní tok textu, a to poté umožňuje lépe zachytit propojenost mezi jednotlivými zkušenostmi, které respondent popisuje z různých úhlů pohledu. (Koutná Kostínková & Čermák, 2013). Text jsem tak četla po odstavcích pozpátku a barevně rozlišovala a sdružovala vynořující se témata a podtémata dle interpretačního klíče. Stejný postup jsem využila při analýze všech rozhovorů.

Po důkladném rozboru všech rozhovorů jsem se přesunula k hledání vzorců napříč všemi případy, a to propojením jednotlivých analýz. Využila jsem stejné metody jako

při analýze jednotlivých rozhovorů, tedy opět jsem využívala barevného kódování a dekonstrukce, díky čemuž vystoupily tematické trsy, kterým respondenti přiřkládali důležitost, a bylo je možné mezi sebou porovnávat.

## **4.5 Výzkumný soubor**

Pro výběr respondentů jsem si stanovila dvě základní pravidla. Jedinec pracoval před pandemií, během ní i potom ve firmě GOP, a. s. Jedinec pobýval v době pandemie v České republice. Firmu GOP, a. s., jsem si vybrala pro účely své diplomové práce na základě svých již předem navázaných kontaktů v dané firmě (tzv. gatekeeperů), které mi byly schopné pomoci v přístupu k interním informacím. Díky přátelským vztahům, které jsem si s jednotlivci vybudovala, byla zajištěna míra důvěry a tím i hlubší proniknutí do tématu.

Pro výběr výzkumného souboru jsem tedy zvolila metodu prostého záměrného výběru, kdy bez jiných specifikací vybere výzkumník mezi potenciálními účastníky toho, kdo splňuje předem stanovená kritéria a zároveň s výzkumem souhlasí. Respondenty jsem tak vyhledávala pomocí přátel a známých. S následným rozhovorem souhlasilo všech šest respondentů v této práci. Tři až šest respondentů je pro fenomenologickou analýzu v magisterské diplomové práci ideální počet (Koutná Kostínková & Čermák, 2013).

### **4.5.1 Představení respondentů**

Výzkumu se zúčastnilo celkem šest respondentů. Jednalo se o tři ženy a tři muže. V tabulce číslo dva je uvedeno jméno respondenta, pohlaví, věk, typ pracovního úvazku a počet let od nástupu do firmy GOP, a. s.

**Tabulka č. 2** *Přehled respondentů*

Respondent	Pohlaví	Věk	Typ úvazku	Počet let
Vladislava	žena	50	HPP	30
Natálie	žena	26	HPP	4
Petra	žena	60	HPP	14
Roman	muž	48	HPP	6
Karel	muž	34	HPP	7
Tomáš	muž	36	HPP	10

#### **4.6 Etické hledisko**

Při výzkumu byly dodržovány etické principy. Respondenti byli informováni o tématu mé magisterské diplomové práce, předpokládané délce našeho rozhovoru a požádáni o svolení náš rozhovor elektronicky zaznamenat. Participace je zcela dobrovolná, neexistují zde žádné špatné, či dobré odpovědi a všech upřímných názorů a připomínek si velmi cením. Participanti mohou na položené otázky kdykoliv odmítnout odpovědět nebo z výzkumu zcela odstoupit. Bylo jim zdůrazněno, že všechny jejich osobní informace budou anonymizovány a jejich jméno nahrazeno jiným se stejným počátečním písmenem. Rozhovory budou převedeny do psané formy a budou sloužit pouze pro účely mého výzkumu.

Při všech rozhovorech jsem se snažila navodit bezpečnou a příjemnou atmosféru pro hladký průběh rozhovoru a získání důvěry respondentů. Všichni participanti měli možnost zvolit si místo a čas našeho rozhovoru a ve všech případech jsem byla požádána o možnost využít elektronické komunikace přes Microsoft Teams v odpoledních hodinách.

## 4.7 Vlastní reflexe tématu

Pandemie nemoci covid-19 se dotkla životů všech, ať už přímo, nebo nepřímo, a to jak v osobní, tak pracovní rovině. Já sama jsem již před pandemií při studiu pracovala na omezený úvazek z domu za pomoci digitálních technologií. Nutnost dojíždět fyzicky na pracoviště byla v mém případě minimální, a proto jsem měla zajištěný veškerý komfort a pracovní pomůcky jako třeba počítač nastavený pro vzdálené připojení na pracovní plochu. Přesto jsem při vykonávání své práce narážela na různé překážky. Například po uzavření škol jsem se musela začít dělit o svůj počítač s mladší sestrou, což značně omezilo mé pracovní možnosti. Velkou roli hrál i strach, především v počátcích pandemie, a z toho poté pramenící stres, který narušoval jak můj osobní život, tak i ten pracovní. Tím se poté stupňoval strach ze ztráty zaměstnání, který zpětně hodnotím jako irelevantní, protože firma neměla důvod rušit mou pracovní pozici.

Začala jsem si také všimnout, jak pandemie doléhá na životy mých blízkých. Mé matce byl zaměstnavatelem nařízen home office již na počátku pandemie a velmi rychle se musela adaptovat a přesunout do online prostředí. Na druhou stranu můj otec měl home office po dobu pandemie pouze částečný a musel docházet na pracoviště. Oba dva také získali od zaměstnavatele různé druhy benefitů jako stravenkové karty, služební počítač, parkovací místo či lístky na divadelní představení probíhající online. Oba se s pandemií vyrovnávali odlišně. Začala jsem si tak klást otázku, jak vypadají dopady covidu-19 v konkrétní firmě a jak na ně zaměstnanci reagují.

Toto téma mi přišlo aktuální, a protože jsem se chtěla covidu-19 ve své práci věnovat, zvolila jsem jej jako téma své magisterské diplomové práce. Po studiu odborné literatury jsem vytvořila schéma rozhovoru, který se skládal spíše z obecných otázek, aby bylo možné dát respondentům prostor pro reflexi témat, která spolu s touto tematikou považují za důležitá.



## **5 Analýza a výsledky výzkumu**

Protože využívám interpretativní fenomenologické analýzy, rozdělila jsem analýzu na dvě části. V první části krátce představím respondenty a zanalyzuji rozhovory samostatně jako narativní příběh. Ve druhé části analyzuji rozhovory mezi sebou a se zaměřením na témata, která se jimi napříč prolínají, nebo vzorce, které se objevují ve více rozhovorech. Ty mohou poskytnout vhled do zkušeností, perspektiv nebo názoru respondentů.

### **5.1 Samostatné rozhovory**

V této části věnuji v úvodu každého rozhovoru pár řádků pro popis základních informací o respondentovi, kde představím místo bydliště, popis nástupu do firmy a případný kariérní postup. Dále věnuji pozornost tématům, která při našem rozhovoru vyvstala, především jsem se soustředila na pracovní situaci a osobní život respondentů v průběhu pandemie. Jaké byly pro respondenty největší překážky ve vykonávání práce, co jim naopak pomáhalo a jak se jejich práce ve firmě změnila. Vše pak vhodně doplňuji o výstižné úryvky citací.

#### **5.1.1 Vladislava**

Paní Vladislava je padesátiletá žena, žijící s manželem a dvěma náctiletými dcerami v panelovém bytě ve městě vzdáleném přibližně hodinu cesty vlakem od svého pracoviště. Pracovat ve firmě GOP, a. s., začala již v mládí, kdy se jako dvacetiletá dostala do výběrového řízení a postupně vystoupala až na pozici vedoucí manažerky metodiky. Začala řídit nejdříve jeden a poté dva týmy o osmi lidech ve dvou městech, do kterých musela střídavě dojíždět. Od firmy pobírala před pandemií posledních pět let benefit jednoho dne práce z domova.

Již od začátku pandemie zůstala z nařízení firmy pouze na home office a vykonávala svou práci digitálními a online nástroji. Tato opatření pro ni znamenala velkou úlevu v rámci jejího dne a uspořenému času, který by jinak ztratila dojížděním. „*Nemuset vstávat v pět hodin ráno, abych stihla vlak v šest, je nádhera.*“ Řízení svých týmů na dálku vnímala pozitivně, protože její týmy byly schopné velmi rychle přejít do „*online režimu*“ a pokračovat ve své pracovní náplni. Také vnímá, že se řízení těchto dvou týmů stalo snáze zvládnutelné, a není pro ni již určující místo výkonu její práce, ale spíše čas, ve kterém se jí věnuje.

Obavy z nákazy nemocí covid-19 vnímala velmi silně, a to především proto, „*že se všude hovořilo o smrti a nikdo nevěděl, co bude a jestli se svět vrátí do normálu*“. Pochtivě také dodržovala všechna proticovidová opatření vydaná vládou a firmou, ačkoliv je občas popisovala jako „*nesnesitelná*“. Po umožnění částečného návratu na pracoviště, se zde cítila „*spíše bezpečně. Protože tam nikdo nemohl být nakažený.*“ Všechny prostory byly také pravidelně dezinfikovány. Přesto se covidem nakazila spolu s manželem. Průběh nemoci byl pro oba mírný, ale u paní Vladislavy došlo k částečné ztrátě čichu, který se jí do dnešního dne nepodařilo plně obnovit, což zasahuje do jejího běžného života. Několikrát zdůraznila, že právě práce z domova pro ni a její kolegy představovala „*možnost si udržet plnohodnotnou mzdu*“, kterou by případně kvůli nemoci a pracovní neschopnosti ztratila.

Změny způsobené proticovidovými opatřeními se promítly i do jejího osobního života, a to především větším množstvím času, který mohla trávit s blízkou rodinou a dalšími příbuznými. Naopak jí chybí fyzický kontakt s kolegyněmi a „*legrace, která na pracovišti tak nějak spontánně vzniká*“.

Po návratu do běžného pracovního režimu umožnila firma GOP, a. s., paní Vladislavě i nadále vykonávat práci z domova a dojíždět na pracoviště pouze dva dny v týdnu. Nyní sdílí svou kancelář i s jinými kolegyněmi, které také využívají benefitu home office, a je tak možné, aby se o své fyzické pracovní místo podělily. Vnímá, že po pandemii „*se nezpomalilo to šílené tempo, co začalo za covidu, a všichni jsou více unavení a přepracovaní*“. Ale tím, že nemusí každodenně dojíždět, se jí otevřely nové možnosti, jako třeba „*kurzy šití a masérství*“. Pandemie jí také pomohla uvědomit si, že už nechce „*žít jen firemními úkoly*“.

Hlavními tématy které, jsem v našem rozhovoru zaznamenala, byly především *Home office, Nemoc, Strach, Opatření, Bezpečí, Čas, Volnočasové aktivity, Sociální izolace a Peníze.*

### 5.1.2 Natálie

Slečna Natálie je šestadvacetiletá žena, žijící s přítelem v garsonce asi dvacet minut od místa výkonu práce. Pracovat ve firmě GOP, a. s., začala před čtyřmi lety jako asistentka pro terénního obchodníka. Její práce probíhala pouze na pracovišti a v terénu. Je velmi aktivní, nekouří a nepije. Ráda jezdí s přítelem na výlety a cestuje po světě.

Po propuknutí pandemie byla nucena přejít na částečný home office, který nesla velmi těžce, a to především fyzicky a psychicky. „*Člověk pořád jen sedí a usíná. Je těžké se soustředit a celé se to v tom dni táhne. Nakonec to přestane dávat smysl.*“ Slečna Natálie se při tomto přechodu stále částečně zaučovala a vnímá, že pokud by zůstala mezi kolegyněmi, práce by pro ni byla jednodušší a také by si nepřipadala tak izolovaná. Našla ale i určitá pozitiva, která se s tímto přechodem pojila, jako „*klid a vlastní prostor*“. Velmi vstřícně také vnímá kroky firmy k vytvoření online kurzů jógy, zumbly a fitness cvičení, jako náhradu za uzavření firemní posilovny, kterou před pandemií pravidelně využívala. Také získala od firmy možnost rozšířit si své znalosti digitálních technologií a jazyků přes interaktivní online kurzy. Dávalo jí to možnost jiné než pracovní aktivity a zároveň jí to pomohlo „*odvést myšlenky od práce a osobních starostí*“. V průběhu pandemie vyhledala kvůli psychickým potížím odbornou pomoc.

Obavy z nákazy měla především na začátku pandemie, ale protože nepatřila do ohrožených skupin, strach o vlastní zdraví se postupně vytratil. Větší strach a stres zažívala, když začalo „*ubývat schůzek a tím i její práce*“. Klienti si domlouvali schůzky přes online prostředky anebo využívali firemní e-shop. Práce slečny Natálie tak najednou nebyla potřeba v takové míře jako před pandemií, a ona se začala obávat o své pracovní místo. Také si nebyla jistá, že dokáže sehnat stejně ohodnocenou práci v rozumném časovém horizontu, aby si s přítelem dokázali udržet podnájem. Tento strach se projevil i v jejím osobním životě, kdy začala být „*podrážděná a nesvá*“ a utrpěly tím i její osobní vztahy.

Tím, že byla slečna Natálie očkována a její spolupracovníci také, přestali částečně dodržovat určitá protikoronavirová opatření, jako například nasazení ochranných prostředků dýchacích cest po celou dobu na pracovišti nebo rozestupy alespoň dva metry. „Byli jsme všichni očkováni, nemělo smysl se trápit.“

Po návratu do běžného firemního provozu má slečna Natálie možnost dva dny v týdnu pracovat v home office, ale využívá to pouze občas. Raději pracuje na pracovišti, kde si připadá „produktivnější“, aktuálně také uvažuje o přechodu na jinou pracovní pozici v rámci firmy. Vnímá, že z dlouhodobého hlediska nebude díky modernizaci a digitalizaci, které ve společnosti probíhají, její současná pozice potřeba. A v horizontu několika následujících let pravděpodobně zcela zanikne. Proto si myslí, že je lepší této situaci předejít jiným pracovním místem ve firmě GOP, a. s.

V našem rozhovoru jsem vnímala především témata jako *Psychické problémy, Sociální izolace, Přátelé, Fyzická aktivita, Volnočasové aktivity, Strach, Opatření, Modernizace, Home office, Nemoc a Deprese.*

### 5.1.3 Petra

Paní Petra je šedesátiletá žena, která ve firmě GOP, a. s., pracuje 14 let. Žije s manželem za městem a do práce dojíždí veřejnou hromadnou dopravou asi tak třicet pět minut. Začala zde jako řadový úředník na přepážce, ale později přestoupila na personální oddělení, kde pracuje až dosud. Od zaměstnavatele před pandemií pobírala benefit v podobě jednoho dne v týdnu na home office a byla zvyklá pracovat v omezeném měřítku s digitálními technologiemi.

Po maximalizaci home office ve firmě GOP, a. s., začala vykonávat práci z domova pět dní v týdnu. Tento krok jako člověk s oslabenou imunitou vítala, obavy z nákazy ale pocítovala v průběhu celé pandemie, a proto důsledně dodržovala všechna protikoronavirová opatření, která vláda a firma zavedla, a to i poté, co se nechala očkovat. „V sázce bylo zdraví, tak nemělo smysl riskovat.“ Přesto nemoc prodělala spolu se zápallem plic.

Přechod práce do online prostředí pro ni byl náročný, ale „*člověk se naučí, když musí*“. Firma GOP, a. s., pořádala v začátcích pandemie a v jejím průběhu pro své zaměstnance mnoho různých školení, aby se vysvětlily nové pracovní postupy a představily se také nové technologie, které se budou během pandemie využívat. Paní Petra se zúčastnila všech, které jí byly doporučeny, a právě tuto firemní praktiku nejvíce oceňuje. „*Bylo nás tam víc, co se museli doptat na takové ty základní věci, ale nikomu to nevadilo. Všechno nám hezky jednoduše vysvětlili.*“ Paní Petra také párkrát využila podpůrnou síť Help Desk, kde mohli zaměstnanci pomoci e-mailů nebo telefonického spojení požádat o pomoc s určitými pracovními úkony firemní operátory. „*Je to dobré, když si nevíte rady.*“

Vzpomínala také na začátky své pracovní kariéry a zdůrazňovala, že „*proběhnout pandemie před třiceti lety, tak to vám opravdu nevím, co bychom dělali.*“ Moderní technologie, které firma přijímá, vnímá velmi pozitivně, znamenají pro ni pokrok a možnost pracovat z bezpečí domova, což se pojí s jejím zhoršujícím se zdravím. „*Stáří nezastavím.*“ Jako negativní stránku pociťuje omezení kontaktu s kolegy. Před pandemií s nimi chodila na společné obědy anebo si zašli „*sednout na kávičku*“. Protože jí firma umožnila i po pandemii vykonávat práci z domova v průběhu čtyř dní v týdnu, jejich kontakt se velmi omezil. Na druhou stranu tím, že pracuje z domu, má možnost hlídat své dceři vnoučata, se kterými dříve nemohla trávit tolik času. „*Chci si je užít, dokud můžu.*“

V našem rozhovoru jsem vnímala především témata jako *Nemoc, Strach, Home office, Pokrok, Nové technologie, Zdroje pomoci, Zaměstnavatelé, Sociální exkluze a Rodina.*

#### **5.1.4 Roman**

Pan Roman je třiačtyřicetiletý muž žijící v domě na periferii města společně s manželkou, malým synem a dospívající dcerou. Ve firmě GOP, a. s., pracuje šest let a poslední dva roky jako manažer oddělení. Od firmy před pandemií pobíral benefit jednoho dne v týdnu práce z domova. Rád jezdí na projížďky na své motorce, a když je možnost, tak na výlety s rodinou do Krkonoš.

Po propuknutí pandemie přešel na zaměstnavatelem doporučený home office na pět dní v týdnu. Ze začátku pociťoval strach a nervozitu. „*Nikdo nevěděl, jak se bude pandemie do budoucna vyvíjet.*“ Doma byl nedostatek techniky a nebylo možné, aby on s manželkou pracovali, zatímco se jejich děti učí do školy. Bylo tedy nutné, co nejrychleji dokoupit vše potřebné vybavení včetně ergonomického křesla, které panu Romanovi pomohlo od bolesti zad. Ta se u něj objevila v začátcích pandemie „*pravděpodobně ze sezení u kuchyňského ostrůvku*“, kde vykonával svou práci. Naštěstí manželka pana Romana je, kromě své práce učitelky, i certifikovaná masérka, a ačkoliv byly tyto služby uzavřeny, dostalo se panu Romanovi potřebné péče. Situace se po těchto intervencích zlepšila, a rodina pana Romana našla „*společný rytmus, ve kterém jsme mohli všichni dohromady fungovat*“. Za důležitý faktor bere i jejich velkou zahradu, která jim umožňovala trávit čas venku, mimo dům a kde mohl přes léto pracovat.

Jednou z hlavních výzev, kromě přechodu do online prostoru, byly podle pana Romana nové procesy, týkající se kontroly lidí, evidence onemocnění, karantény i trasování. „*Nemohl jsem dovolit svým podřízeným, aby výhradně pracovali na pracovišti, i když chtěli, protože pokud by se ukázali jako bezpříznakoví, ale nakažení, představovali by riziko pro pracoviště. A přitom jsem jim to nemohl nařídit.*“ Spolu se zaváděním nových technologií a firemních postupů tak vnímá jako největší výzvu právě efektivní komunikaci s podřízenými.

On sám na pracovišti opatření dodržoval, protože si nemohl dovolit, aby ho jeho podřízení „*viděli kázat vodu a pít víno*“, ačkoliv například roušky považoval zejména v letních měsících za „*příšerné a neúčinné*“. Ale přiznává, že když se restrikce opět rozvolnily a bylo nutné, aby se zaměstnanci pravidelně testovali, využil možnosti si jednu testovou sadu odnést domů, protože se v tu dobu nedala sehnat. „*Nechal jsem se vyšetřit v nemocnici, takže jsem věděl, že je to ok.*“

Po navrácení k běžnému chodu firmy vnímá hlavní změny v navyšování práce z domova zaměstnavatelem, jeho větší poptávání od zaměstnanců a jejich lepší digitální a technologickou gramotnost. Nové pracovní postupy, které firma zavedla, vnímá pozitivně: „*Lidé si na to musejí zvyknout, ale je to jednodušší a intuitivnější.*“ Sám také velmi oceňuje, že mu firma umožňuje pracovat v home office tři dny v týdnu. Dává mu to větší prostor trávit čas s rodinou a dětmi. „*Jezdíme na výlety, na chatu, po práci na*

*kola. Na to jsme s manželkou dřív neměli tak čas.“ Pandemie firmě GOP, a. s., podle jeho názoru „vlastně trochu pomohla. Zavedly se postupy a technologie, které se neustále odkládaly na dobu neurčitou. Takhle nebylo na výběr, a jednoduše se to udělalo.“*

V našem rozhovoru jsem vnímala především témata jako *Fyzická aktivita, Nemoc, Stres, Home office, Opatření, Nové technologie, Modernizace, Zaměstnavatel a Rodina.*

### **5.1.5 Karel**

Pan Karel je čtyřiatřicetiletý muž, žijící s manželkou, malým synem a pejskem v panelovém bytě přibližně patnáct minut od místa výkonu práce. Ve firmě GOP, a. s., pracuje 7 let na pozici obchodníka.

Počátek pandemie popisuje jako nejhorší období za poslední roky svého života. S manželkou, která pracuje jako kadeřnice, si těsně před vypuknutím pandemie vzali hypotéku na nový byt. Po uzavření obchodů a živností žila jejich rodina „*v podstatě z jednoho příjmu*“. Dávky od státu, které jeho paní pobírala, byly v porovnání s jejími obvyklými příjmy mnohem menší, a proto se domluvili, že jeho paní bude určitou část klientů „*stříhat u nich doma, jak se tak říká, načerno*“.

Proticovidová opatření na pracovišti dodržoval ve většině případů, ale občas je porušil. „*Nebyl jsem jediný. Ono to občas v těch náhubkách nešlo vydržet.*“ Vzpomínal také na incident, kdy nebylo možné sehnat v obchodech žádné dezinfekční prostředky. Firma nakoupila několik litrů bezoplachové dezinfekce, která byla zaměstnanci během jediného dne rozkradena.

Práci z domu popisuje jako „*ponorku*“. Nejhorší pro něj byl stres, který přinášela jejich finanční situace, dále se jednalo o strach z nemoci covid-19, práce na černo u manželky, péče o syna a učení se novým firemním postupům a technologiím. Otevřeně přiznává, že „*kdyby nebylo společné hypotéky, možná bychom se rozvedli*“. To vše se projevilo i v jeho pracovním výkonu, protože pan Karel začal trpět nespavostí. „*Ležel jsem v posteli a prostě to nešlo. Já pořád jen myslel na práci a co musím udělat až vstanu. A když jsem pak vstal, byl jsem jak chodící zombie.*“ Situace se ještě zhoršila, když se jeho klienti začali obracet na firemní e-shop a online prostředky, čímž panu Karlovi začali

ubývat klienti. Poté bylo nutné, aby si nechal svým obvodním doktorem předepsat prášky na spaní, protože „*volně dostupné léky nijak nepomáhaly*“.

Se svou situací se při pravidelné schůzce na zhodnocení výkonu svěřil své vedoucí, která ho upozornila, že firma GOP, a. s., zaměstnancům, kterým se kvůli koronavirové pandemii zhoršilo duševní zdraví, proplácí několik sezení u psychologa. Pan Karel se této možnosti nejprve bránil, ale poté ho manželka přesvědčila, aby příležitosti využil. „*Opravdu to pomohlo, promluvit si s odborníkem. Postupně to ze mě opadávalo.*“

Po návratu do běžného pracovního procesu přestal pan Karel ke svému psychologovi docházet. „*Cítil jsem se dobře. Už to nebylo to potřeba.*“ Silně ale vnímá odliv klientů k online technologiím. Firma kvůli pandemii musela inovovat a pan Karel se této nové situaci musel přizpůsobit. Většina jeho schůzek teď probíhá online. Za klienty dojíždí zpravidla pouze v případech, kdy si vyžádají osobní schůzku, anebo se mu zdá natolik důležitá, že je lepší, když je na ní fyzicky přítomen. Také se hlídá, aby opět neskouzl k workoholismu. Firma podle něj ustála situaci dobře, ale ocenil by lepší informovanost o benefitech, které firma v průběhu pandemie nabízela.

V našem rozhovoru jsem zaznamenala především témata jako *Home office, Stres, Strach, Technologie, Deprese, Peníze a Odborná pomoc.*

### **5.1.6 Tomáš**

Pan Tomáš je šestatřicetiletý muž žijící s manželkou v domě na vesnici vzdálené asi tři čtvrtě hodiny automobilem od pracoviště. Jeho žena byla v době vypuknutí pandemie těhotná. Ve firmě GOP, a. s., pracuje již desátým rokem, a to na pozici metodika. Ve svém volném čase dělá karate.

Po propuknutí pandemie přešel pan Tomáš nejprve na částečný a poté kompletní home office. Novému pracovnímu režimu se přizpůsobil rychle, ale vzpomíná, že „*situace byla ze začátku dost napjatá, taková blbá atmosféra*“. Firma okamžitě začala inovovat své zavedené postupy. Pan Tomáš věří, že snadný přechod do online prostoru jak pro zaměstnance, tak i pro klienty se firmě podařil především proto, že kroky k tomuto



přechodu byly ve firmě započaty ještě před pandemií. „*Základna tu pro všechno byla, ale muselo se to rychle zavést do praxe, to byl oříšek.*“ Jedním z těchto procesů byla například implementace chatbota, který zákazníkovi pomáhá zodpovědět otázky a vypomáhá ve firmě s novými procesy.

Klienti firmy GOP, a. s., využívali v průběhu pandemie ke komunikaci přednostně elektronickou cestu, primárně webové stránky firmy a telefonické a e-mailové kontakty. Zaměstnanci se přesunuli též do online prostoru, především firemních e-mailů a aplikace Microsoft Teams. Pan Tomáš už měl s novými technologiemi zkušenosti, a proto pro něj byl tento přechod „*méně náročný*“ než pro ostatní. Technické potíže řešili v začátcích spíše jeho kolegové, což do určité míry také ovlivňovalo jeho výkon práce. „*Na domluvenou schůzku se přihlásili třeba o půl hodiny pozdě, protože jim doma nefungovala Wi-Fi, nebo jim nešel nainstalovat Teams. Kolikrát s tím prostě vůbec neuměli. Nedokázali pracovat s digitálním archivem, vytahovat z něj dokumenty, vkládat je tam, přidat poznámku.*“

Vzhledem k těhotenství své manželky dodržoval pan Tomáš veškerá vládní i firemní proticovidová opatření, ačkoliv pro něj byla občas nepochopitelná. Vybavuje si, že někteří jeho kolegové měli „*volný výklad*“ firemních opatření, kdy roušku nosili pod nosem nebo ji zcela odkládali. On sám toto chování považuje za zbytečné riziko. Vyzdvihuje také iniciativu firmy, která v průběhu pandemie zajistila možnost nechat se očkovat proti chřipce přímo na pracovišti zdarma všem svým zaměstnancům. Této možnosti využil hned, jak to bylo možné, a při nejbližší příležitosti se nechal očkovat i proti nemoci covid-19. „*Očkování je zázrak moderní medicíny.*“ Jeho manželka se očkování zdržela, na radu svého lékaře.

Po návratu do běžného pracovního procesu získal od zaměstnavatele možnost pracovat dva dny v týdnu v home office. Také dostal vlastní parkovací místo, které mu umožňuje do práce dojíždět svým autem, místo železniční dopravy. „*Jezdit autem znamenalo parkovat celý den v centru, a to bylo dražší než lístek na vlak. Nevyplatilo se to. Ted' můžu v klidu jezdit autem, kdy chci.*“

Věří, že firma v průběhu pandemie udělala maximum pro zajištění plynulého chodu provozu a pomohla zaměstnancům vyrovnat se s náhlými změnami. „*Lépe situaci zvládnout nešlo.*“

V našem rozhovoru jsem vnímala především téma *Home office, Technologie, Očkování, Firemní benefity a Fyzická aktivita*.

## **5.2 Tematické trsy**

Po analýze jednotlivých rozhovorů jsem rozklíčovala celkem šest klíčových témat, která se v nich s různým zastoupením a důrazem od respondentů objevují. Z toho jsem usoudila, že se jedná o témata, která jsou pro všechny respondenty ve vztahu k pandemii důležitá. Jedná se o téma *Protikoronavirová opatření, Fyzické zdraví, Duševní zdraví, Nové firemní technologie, Práce z domova, Zdroje pomoci*.

Každé z těchto témat obsahuje určitá podtémata, která v následující kapitole rozvádím a doplňuji svými komentáři a vybranými citacemi z rozhovorů.

### **5.2.1 Protikoronavirová opatření**

K tématu protikoronavirových opatření se vyjádřili všichni respondenti alespoň částečně. Tím, že všichni respondenti v průběhu pandemie pobývali v České republice a pracují ve firmě GOP, a. s., mají zkušenost se stejnými opatřeními, která bylo ve firmě nutné dodržovat. Jedná se tedy o zakrytí dýchacích cest a hygienické postupy, jako dezinfekce rukou a pracovních ploch, a také udržování vzájemného rozestupu nejméně na dva metry.

Z rozhovorů poté jasně vyplynulo, zdali u nich převládají pozitivní, nebo negativní názory. Také bylo možné zjistit, zda respondenti dodržovali opatření, nebo je porušovali. Tato zjištění jsem zaznamenala do tabulky č. 1 a následně je krátce okomentuji.

**Tabulka č. 1 Protikoronavirová opatření**

Téma	Vladislava	Natálie	Petra	Roman	Karel	Tomáš
<i>Nevadí jim opatření</i>	X		X			X
<i>Vadí jim opatření</i>		X		X	X	
<i>Dodržují opatření</i>	X		X	X		X
<i>Porušují opatření</i>		X			X	

Z tabulky č. 1. je zřejmé, že respondenti s pozitivním vztahem k zavedeným opatřením mají tendence tato opatření také dodržovat. „*Dodržovala jsem všechna tři R. Při vstupu do budovy jsem si hned dezinfikovala ruce, k nikomu jsem se moc nepřibližovala a pořád jsem měla roušku. Nesundávala jsem ji, ani když jsem byla v kanceláři sama. V sázce bylo zdraví, tak nemělo smysl riskovat,*“ uvedla paní Petra. Třemi R má na mysli roušku, ruce a rozestup. Respondenti dodržovali opatření, i když nerozuměli jejich důvodu, potvrzuje pan Tomáš. „*Jaký je rozdíl mezi tím, jestli je nás na schůzce dvacet nebo jednadvacet? Takové dogmatické to je. Ale to číslo si z prstu nikdo nevyčucal a když už se to jednou takhle nastavilo, tak jsme to dodržovali, no. Někde hranice být musela.*“

U respondentů s negativním postojem k zavedeným opatřením je spíše tendence občas opatření porušovat. „*Ono to v těch náhubkách nešlo vydržet. Já nosím brýle, takže se mi pořád zamlžovaly, to byl asi ten prvotní důvod. Do toho od těch šňůrek za ušima bolí celá hlava, člověk nemůže pořádně dýchat. To prostě osm hodin denně nejde vydržet,*“ vysvětluje pan Karel. Porušování opatření mohlo být také podmíněno důvěrou v kolegy nebo například očkování. Slečna Natálie říká: „*Věřili jsme si, že nemáme příznaky, a že kdyby je někdo z nás měl, tak se navzájem neohrozíme. My jsme to riskli. Všichni jsme byli očkovaní, šli jsme hned, jak to bylo možné. Věřili jsme, že nás očkování ochrání. Že mě neočkují jen tak pro srandu králíkům.*“

Výjimku tvoří pan Roman, který měl k zavedeným opatřením negativní postoj, ale v rámci firmy je dodržoval. Důvodem k tomu byla především jeho vedoucí pozice. „*Já jsem si nemohl dovolit, si třeba i jen na chvíli sundat roušku, když jsem to od všech*

*podřízených musel vyžadovat a kontrolovat je. Takže jsem to překousnul a venku z budovy ji při první příležitosti sundal.“*

### 5.2.2 Fyzické zdraví

K druhému tematickému trsu fyzické zdraví respondentů se určitým způsobem vyjádřili všichni respondenti, ať už se jednalo o jejich osobní zdraví, nebo jejich blízkých. V následující tabulce jsem zaznamenala, jakých témat se odpovědi týkaly, křížky u jmen respondentů znamenají, že se k danému tématu vyjádřili.

**Tabulka č. 2 Fyzické zdraví**

Téma	Vladislava	Natálie	Petra	Roman	Karel	Tomáš
<i>Nemoc</i>	X	X	X	X	X	X
<i>Fyzická aktivita</i>		X		X		X
<i>Strava</i>	X	X			X	
<i>Zdravotní problémy</i>	X	X	X	X	X	

Zdraví hraje v roli respondentů velkou roli a většina z nich považuje počátek pandemie za nejhorší, právě kvůli nejistotě a strachu o své zdraví v souvislosti s nemocí covid-19. Respondenti se o nemoci zmiňovali v kontextu svého vlastního zdraví. Paní Petra říká: *„Já covid dostala až po druhé dávce očkování. Za tři dny si mě odvážela sanitka se záplem plic. To, že jsem teď tady, je podle mě zásluha právě těch prvních dvou injekcí.“* Respondenti zažívali také strach o zdraví svých blízkých, především dětí a starších rodičů a prarodičů. Na dobu, kdy se s manželem nakazili, vzpomíná paní Vladislava: *„Bála jsem se, že to děti chytí. Starší dcera dřív trpěla hodně na angíny a krční záněty. Snažili jsme se s manželem izolovat. Řekli jsme holkám, ať se k nám moc nepřibližují, nesměli po nás pít ze skleniček nebo jíst z talířů. Nechodili jsme k nim do pokojíčku a hodně se u nás větralo. A nechytyly to, ani jedna.“* Pan Karel popsal svou zkušenost s nemocí takto: *„Jednou jsem měl covid potvrzený. Ale protože byl home office,*

*tak jsem byl doma a nic neroznášel mezi kolegy. Ale chytila to pak rodina, takže všichni smrkali a chrchlali, a já do toho musel zároveň pracovat. “*

Dalším podtématem, kterého se respondenti dotýkali, byla fyzická aktivita, kterou přes období lockdownu postrádali. Slečna Natálie, která je velmi aktivní člověk, tuto situaci nesla těžce. *„Dřív jsem chodila do fitness centra ve městě, tak třikrát dvakrát do týdne. Pak jsem zjistila, že máme ve firmě posilovnu a je to zadarmo, takže jsem začala chodit po práci tam. Ale pak se všechno zavřelo. To bylo ze dne na den. Najednou jsem nikam nemohla a nic se nesmělo, jen sedět doma na zadku a koukat na televizi. Hrůza.“* Pan Roman postrádal rodinné výlety a procházky, které ve volném čase společně podnikali. *„Tím že žijeme ve městě, tak se s manželkou snažíme brát děti do přírody na čerstvý vzduch, hlavně o víkendech. Prostě vypadnout někam pryč. Ven. Jenže při pandemii se nemohlo, no. Sice jsme chodili na procházky a do lesa, ale to nejsou ty krkonošské hřebeny, žádný výhled do kraje, leda tak k sousedům.“* Pan Tomáš také poukazuje na omezení sportovních koníčků. *„Já dělám už pátým rokem karate. Mám žlutý pás. Je příjemné se takhle vybit, udržovat si kondičku. Za covidu to nebylo. Rozhodně mi to chybělo. Já jsem si sám občas potrénoval, ale takhle doma a sám, no... To není ono.“*

Někteří respondenti zmínili také změnu ve stravovacích návycích, ať už v pozitivním, nebo negativním směru. Například paní Vladislava vyzdvihuje, že se u nich doma v období pandemie obědvalo a večerelo přes týden společně a zdravěji. *„Starší dcera se začala hodně motat v kuchyni, takže jsme měli vždycky něco uvařeno, i když jsme s manželem pracovali. Ona je hodně na zdravou výživu a dává do jídla dost zeleniny. Mně to nevadí, já tohle můžu. Chutnalo nám.“* Naopak pan Karel vysvětluje, že jeho stravovací návyky se v době pandemie zhoršily. *„Já přes den neměl čas, pořád jsem byl na nějaké schůzce, takže jsem to doháněl večer studeným z ledničky. Tím, že ráno nesnídám, jsem měl první jídlo třeba až v pět večer.“* Slečna Natálie nerada vaří, stejně jako její přítel. V běžném pracovním dni by si oba došli na oběd s kolegy do restaurace. V průběhu pandemie něco takového ale nebylo možné, a museli najít alternativní řešení. *„Jedli jsme hodně těstovin a koupených hotovek. Taky dost omáček z Lidlu. Po pár měsících se přítel už na kolínka nemohl ani podívat.“*

Posledním z podtémat, kterých se respondenti v rozhovorech dotýkali v tomto trsu, jsou zdravotní problémy. Paní Vladislava má od nákazy covidu trvající následky, kdy částečně ztratila čich a pociťuje častěji únavu a dušnost. *„Dřív jsem běhala po horách jak čamrda, a teď ani nevyjdu schody do patra, aniž bych se nezadýchala.“* Pan Roman popisuje bolesti zad, které přičítá nevyhovujícím pracovním podmínkám. *„Doma na mě zbyla kuchyň, takže jsem se tam hrbil u ostrůvku, ani opřít se nešlo. Z toho mě vždycky večer hrozně bolela bederka a krční páteř.“* Paní Petra si není jistá, nakolik je pandemie odpovědná za její zdravotní problémy, protože mohou být způsobeny také postupným stářím. *„Hodně se mi zhoršil zrak, myslím, protože jsem tolik koukala do monitoru, ale možná už jsem prostě stará.“* Slečna Natálie dostala na pár týdnů podle svého praktického lékaře pravděpodobně ze stresu vyrážku a také rychle ztratila na váze. *„Mně to naskakuje, když se z něčeho hodně stresuju. S tím se nedá nic dělat. Jen počkat, než to zase zmizí. Horší bylo, že jsem za měsíc zhubla asi osm kilo.“* Pan Karel se podobně jako pan Tomáš potýkal se stresem, ovšem v jeho případě se projevil nespavostí. *„Zavřel jsem oči a ráno je zase otevřel, aniž bych za celou noc usnul.“*

### **5.2.3 Psychické zdraví**

Třetí tematický trs se nazývá psychické zdraví. Respondenti často zmiňovali, jak se pandemie promítla do psychické roviny. Toto téma je částečně propojeno s předchozím, kdy se zdravotní a psychická složka prolínají a ovlivňují jedna druhou. Přesto jsem se je v rámci práce rozhodla ponechat oddělené, protože obě témata považuji za stejně podstatná. V tabulce č. 3 jsou uvedena čtyři témata, která byla s touto problematikou odhalena.

**Tabulka č. 3 Psychické zdraví**

Téma	Vladislava	Natálie	Petra	Roman	Karel	Tomáš
<i>Deprese</i>		X	X		X	
<i>Sociální exkluze</i>	X	X	X	X	X	X
<i>Stres</i>	X	X	X	X	X	X
<i>Strach</i>	X	X	X	X	X	X

První z podtémat psychického zdraví je deprese, kterou respondenti zažívali při pandemii. Slečna Natálie má sklony k depresím již od mládí, ale vysvětlila, že „*ta doba byla nejistá, taková horší, a to mohlo vyvolat nebo spíš přilít do psychických problémů, která mám. Ono to pramení z dětství, ale myslím, že právě ty věci spojené s pandemií v tom hrají roli. To může být jedna z příčin, proč teď beru prášky.*“ Naopak pan Karel, žádnou zkušenost s depresemi z doby před pandemií nemá, vnímá tak své deprese jako přímý důsledek pandemie. „*Kdyby se nic z toho nestalo, žádný covid, nic, tak bych neměl z čeho mít depresi.*“ Částečně se k tomuto tématu vyjádřila i paní Petra: „*Začne být po čase smutno.*“

K druhému podtématu s názvem Sociální exkluze se vyjádřili všichni respondenti. Vladislava uvedla, že jí chyběl především kontakt s kolegyněmi a kolegy: „*Společně jsme chodili na oběd do firemní jídelny, někdy do restaurace. Popovídat si, odreagovat se. Na chvílku vypnout. Chybělo to.*“ Paní Petra postrádala kromě kontaktu s kolegy také kontakt s dcerou a vnučkami: „*Jezdili k nám každou neděli na oběd. Tak se občas zastavili, když jeli kolem a přinesli nám třeba bábovku, nebo jen tak na kafe a kus řeči. Takhle jsme byli s manželem jenom spolu, a ještě zavření doma. Z toho pak začne být po čase smutno.*“ Slečna Natálie poukázala na limity online prostředků, které jsou schopny částečně nahradit fyzický kontakt. „*Hodně jsme si volali a chatovali, to bylo fajn. Ale nedokáže to nahradit, když se vidíme fyzicky, přes kameru to není takové.*“ Pan Roman zavzpomínal, jak on sám postrádal kontakt s okolím a jeho dětem chyběli prarodiče s jejich labradorem Betinou. „*Člověk si neuvědomí, jak moc je zvyklý na kontakt s ostatními. Děti se pořád ptaly, kdy už pojedeme za babičkou, kdy uvidí Betinu. My hodně někam jezdíme,*

*potkáváme nové lidi a známé. Zůstat doma byl nezvyk, s nikým se nestýkat a tak.*“ Pan Karel na toto téma mluvil pouze okrajově, a to ve spojitosti se svými přáteli z vysoké školy. *„My chodíme s klukama v pátek na pivo a hrát karty, jako odreagovat se. Jenže hospodu nám zavřeli, a byl konec.*“ Pan Tomáš o sobě říká, že není moc společenský, ale rád s kamarádem chodí na ryby. Kvůli pandemii, tento koníček omezil: *„My se stejně přes zimu u ryb nevidíme, ale takhle jsme se neviděli skoro rok. To už i na mě bylo hodně.*“

Ke třetímu podtématu pojmenovanému Stres se vyjádřili také všichni respondenti. Nejčastěji popisovali pocity nejistoty a napětí v důsledku ztížené práce v období pandemie nebo vlivem své zhoršené ekonomické situace. Například slečna Nikola popisovala nová opatření jako stresující. *„Všichni se stresovali, že jo, co bude, jak. Večer platila taková pravidla, ráno maková. Pořád kontrolovat, jestli mám u sebe roušku a správné potvrzení.*“ Pan Karel se trápil kvůli výkonu práce: *„Byl tam tlak. Dělat na sto procent a k tomu ještě dalších sto navíc, abych měl jistotu, že si udržím práci.*“ Pan Roman pociťoval stres především ve spojitosti s prací a řízením svých podřízených: *„Bylo složité, vymyslet systém, který bude všem vyhovovat, a nakonec to stejně vždycky někomu bude vadit.*“ Paní Vladislava pociťovala úzkost, kvůli rodině a přechodu do online prostoru: *„Nedalo se říct, na jak dlouho tady s námi covid bude, jak to ovlivní děti a celkově, jak jako rodina fungujeme. I jak se přizpůsobíme ve firemních týmech.*“ Paní Petra měla největší problém právě s tímto přechodem: *„Já s počítačem umím, ale tohle byl úplně nový level. Musela jsem se všechno naučit za pochodu. Právě to mě na tom, myslím, nejvíc stresovalo. Že se to všechno dělo tak rychle. Najednou.*“ Pan Tomáš pociťoval spíše stres v soukromé sféře: *„Tím, že manželka byla těhotná jsme se opravdu snažili nic nepodcenit. Pamatuju si, jak se u nás vyvařovaly roušky, a to i když se třeba jen vynášel koš, pořád se všechno dezinfikovalo, abychom se nenakazili. To byl permanentní stres.*“

Posledním podtématem je strach. Respondenti se shodují, že jej pociťovali častěji na začátku pandemie. *„Po očkování, tak myslím, že se všichni uklidnili. Předtím to bylo jak na Divokém západě,*“ shrnul pan Tomáš. Většina strachu se týkala možné nákazy jich samotných nebo jejich blízkých. Slečna Natálie pociťovala strach hlavně o svou babičku. *„Ona už je opravdu stará a má spoustu nemocí. Cukrovku, dnu, špatný krevní tlak. Navíc si toho hodně léčí sama. Jako měla jsem strach, ale hlavně o ni.*“ Paní Vladislava vzpomíná, že strach byl v době pandemie opravdu vyhrocený: *„Jediný, kdo z naší rodiny*



*chodil ven z domu, byl manžel, a to jen kvůli nákupům. Pro nás a jeho maminku. Na obličejí dvě roušky, na rukách dvoje rukavice. Jednou se venku říznul o plech. Ta hrůza, že tím může chytit covid! No teď už se tomu směju, ale předtím jsem byla opravdu vyděšená.* “ Paní Petra poukazuje, že určitou roli zde sehrála i média: „*Já se hrozně bála, že něco s manželem chytíme a umřeme. Všude v televizi ukazovali záběry z nemocnic, jak z lidí trčí hadičky a dýchají za ně přístroje. No hrozný.*“ Dalším faktorem byla také zprostředkovaná zkušenost. „*Známý dostal covid-19, měl horečku a nebylo mu dobře, do týdne byl v nemocnici a pak asi nějaké čtyři dny na to zemřel. To jsem měl opravdu strach,*“ svěřuje se pan Karel.

#### 5.2.4 Nové firemní technologie

Čtvrtý tematický trs popisuje nově zavedené firemní technologie. Toto téma se prolínalo každým rozhovorem, který jsem vedla. Jedná se o důležitou součást běžné pracovní náplně respondentů a v mnoha případech je přímo nezbytná pro výkon práce.

V následující tabulce představím hlavní technologie, které byly při pandemii zavedeny, změněny či více rozpracovány a za pomoci vlastních komentářů a vhodných citací respondentů ukážu postoje respondentů.

**Tabulka č. 4** *Nové firemní technologie*

Téma	Vladislava	Natálie	Petra	Roman	Karel	Tomáš
<i>Microsoft Teams</i>	X	X	X	X	X	X
<i>Chatbot a voicebot</i>	X	X	X	X	X	X
<i>Kontrola práce na dálku</i>	X	X	X	X	X	X
<i>Samoobslužný prodej</i>	X	X	X	X	X	X
<i>Speech analytic</i>	X	X	X	X	X	X

Všichni respondenti mají zkušenost s aplikací Microsoft Teams, která byla ve firmě zavedena při přechodu do online prostředí. Většina respondentů této aplikace

využívala již před pandemií. Shodují se tak, že s jejím využíváním neměli větší komplikace. „*Pracoval jsem s ní i jinými nástroji i před pandemií. Není to nijak těžké a má funkce jako třeba kalendář nebo nahrávání schůzky, což je pro mne velká výhoda, když dělám záznam ze schůzek,*“ shrnul pan Tomáš. Naopak například slečna Natálie práci s touto aplikací ráda nemá: „*Teams mi vyloženě k srdci nepřiřostl, spíš preferuju jiné aplikace na schůzky. Teams mi přijdou takové zmatečné, matoucí. Ale dostanu se, kam potřebuju, ale nijak extra s nimi neumím. Už ale nejsem takový nováček.*“ Nováčkem v práci s aplikací Microsoft Teams byla paní Petra. Ta díky možnostem firmy GOP, a. s., využívala školení, které jí firma umožnila: „*Bylo nás tam víc, co se museli doptat na takové ty základní věci, ale nikomu to nevadilo. Všechno nám hezky jednoduše vysvětlili. Teď s tím umím dost dobře. Občas radím i kolegyním.*“

Ve druhém podtématu shrnuji výroky respondentů k zavedení chatbota a voicebota ve firmě GOP, a. s. Chatbot odpovídá podle klíčových slov písemnou formou na otázky zákazníka nebo zaměstnance, zatímco voicebot tak činí pomocí hlasového záznamu. Respondenti mají k těmto dvěma typům technologie pozitivní vztah. „*V období pandemie fungoval tenhle chatbot, kam jsem mohla napsat, třeba, co mám dělat, když jsem dostala covid a on mi odpověděl a poslal instrukce, což bylo fajn. Nemusela jsem to nikde hledat nebo otravovat šéfkou,*“ vysvětluje slečna Natálie. „*Voicebot nám hodně pomohl, hlavně na začátku pandemie. Klienti volali, jak to u nás je, jestli můžou přijít, jak teď fungují naše produkty, jestli zahrnují i covid, takže zaplnili kácéčko a nikdo se k nám nemohl dovolat. S voicebotem se tak všem ulevilo,*“ shrnul pan Roman.

Třetím podtématem je kontrola práce na dálku. Firma GOP, a. s., nesmí jakkoliv zasahovat do soukromí zaměstnance, ale zároveň potřebuje mít přehled o pracovním výkonu svých zaměstnanců. Protože při práci z domu není možné využívat kontrolu vedoucích zaměstnanců, přistoupila k monitoringu aktivity v rozvržené pracovní době. „*Kontroluje se, jestli svítíme zeleně. Vedle našeho jména je takové kolečko a když je tam zelená fajfka, tak to znamená že jsem online a pracuju. Když zčervená, tak jsem offline. V podstatě jde o to, jestli jsem, nebo nejsem na počítači,*“ vysvětlila paní Vladislava. Respondenti se shodují, že tento systém jde snadno přechytračit. Je tedy možné v pracovní době vykonávat i mnoho jiných aktivit, aniž by to zaměstnavatel zjistil. „*Prostě jednou za čas zahýbu myší, a hned svítím zeleně,*“ směje se pan Tomáš.

Čtvrtým podtématem, kterému se respondenti věnovali, byl samoobslužný prodej služeb. Před vypuknutím pandemie bylo možné zakoupit pouze omezené množství služeb přes internet. Klienti se museli dostavit osobně na přepážky k podpisu a kontrole dokladů. Firma GOP, a. s., byla v průběhu pandemie nucena inovovat, a proto rozšířila své nabízené služby online. Respondenti se k této inovaci staví rozporuplně. *„Tím, že už to nejsem já, kdo klienta přesvědčí, aby využil našich služeb, z toho nejsou takové provize. Navíc kolikrát tomu, co zakládají klienti, moc nerozumí, takže se to pak musí předělat. Nebo to není tak výhodné, jak by mohlo být, kdyby u toho byl někdo, kdo tomu rozumí lépe,“* shrnul pan Karel. Opačný názor na to má pan Roman: *„Ušetří se čas jak pro klienty, tak pro naše řadové zaměstnance.“*

Posledním podtématem, ke kterému se respondenti vyjádřili, je Speech analytic, tedy analýza řeči. Jedná se o technologii, která převede zaznamenaný hovor od zákazníka do psané podoby, pokud není možné zastihnout obchodníka nebo call centrum. Zaměstnanci firmy GOP, a. s., této technologie hojně využívají a mají na ni veskrze pozitivní názor. Paní Petře se tím například zrychlila práce *„Je to mnohem rychlejší, očima přejeđu text a hned vím, jaký má klient problém a můžu ho začít řešit.“* Paní Vladislava oceňuje snadnější přístup: *„Nemusím si hledat sluchátka nebo stahovat záznam. Tady to je všechno hezky na jednom místě. Stačí kliknout a už to vidím.“*

### **5.2.5 Práce z domova**

Pátý tematický trs Práce z domova sleduje podtémata, která byla zmiňována v souvislosti s přesunem výkonu práce z veřejné sféry do privátní. Prožívání tohoto procesu bylo ovlivněno čtyřmi faktory, které během rozhovoru zazněly a které jsem uvedla do následující tabulky.

**Tabulka č. 5** Práce z domova

Téma	Vladislava	Natálie	Petra	Roman	Karel	Tomáš
<i>Čas</i>	X		X	X		X
<i>Produktivita</i>		X	X		X	
<i>Peníze</i>	X	X		X	X	
<i>Prostředí</i>	X		X	X		X

Jedním z hlavních podtémat se při rozhovoru s respondenty ukázal čas, který respondenti dokážou uspořit. Zejména ti, kdo do práce dojížděli déle než půl hodiny, jsou s touto změnou velmi spokojeni. Například paní Vladislava, která do práce dojížděla vlakem téměř hodinu a poté dál městskou hromadnou dopravou, říká: „*Tím, že nikam nedojíždím, mám každý den čtyři hodiny k dobru a můžu je věnovat něčemu jinému.*“ Paní Petra má podobný názor: „*Nemusím ráno vstávat a čekat, jestli autobus přijede včas a stihnu ranní poradu. Uděláme si s manželem kafe, nasnídáme se, já si zapnu počítač a jsem v práci.*“ Naopak Tomáš to vnímá takto: „*Porady mně osobně přijdou takové natahované. Myslím si, že spoustu věcí bychom vyřešili rychleji, kdybychom byli všichni v budově.*“ V podobném duchu se vyjadřuje i pan Roman: „*Mně osobně přijde, že v práci trávím více času, když jsem doma, než v práci fyzicky. Není tu ta potřeba odejít od počítače.*“

Druhým podtématem, které navazuje na předchozí a částečně se s ním prolíná, je produktivita. Někteří jedinci vnímají, že jejich produktivita se s prací z domova snižuje kvůli vnějším faktorům. Slečna Natálie to shrnula takto: „*Myslím si, že když jsem sama doma, tak toho neudělám tolik jako v práci, protože tam jsem pod dohledem kolegů, a nadřízených. Ale doma je moc vyrušujících věcí, které odvádějí mou pozornost. Například vidím, že není uklizené nádobí. Takže doma si vždycky najdu nějakou práci, kterou radši udělám, a musím se k tomu nutit. V práci vím, že mě sledují a že si ty peníze musím zasloužit, takže tam pracuju víc.*“ Paní Petra se považuje za člověka s dobrou pracovní morálkou a sebekázní, která jí pomáhá práci dokončit i bez přítomnosti nadřízených: „*Pracuju asi pořád stejně. Když je něco potřeba udělat, tak to udělám,*

*i když se mi do toho nechce. Lidé na mou práci spoléhají, takže nemá smysl to odkládat. Stejně bych to musela udělat.“* Pan Karel, kterého ovládl za dobu pandemie workoholismus, vysvětluje, že je nutné znát míru: *„Když pracujete na pracovišti fyzicky, tak přijde moment, kdy se zabalíte a odejdete domů. Je tady ten přechod. Doma a práce. Dvě oddělené věci. Home office tenhle rozdíl smaže. Vždycky se najde nějaká práce, která se musí udělat a u počítače můžete sedět třeba celý den a ona pořád bude.“*

Třetím podtématem, o kterém se v trsu práce z domova vyjadřovali, byly finanční prostředky, které vynaložili nebo naopak získali. Například paní Vladislava vyzdvihuje možnost pracovat, i když byla nakažená covidem-19: *„Nemusela jsem si brát dovolenou nebo nemocenskou. Nebylo mi úplně dobře, ale byla jsem doma v teple s horkým čajem a mohla jsem být přítomná na poradě nebo řešit firemní úkoly se svým týmem. A za stejné peníze, jako kdybych byla zdravá.“* Například paní Petra také ušetří za hromadnou městskou dopravu: *„Jízdenku jsem si kupovala po městě celoroční, teď si těch pár korun zaplatím, když někam výjimečně potřebuju.“* Slečna Natálie vzpomínala na dobu, v níž firma zamezila vydávání papírových stravenek. Znamenalo to pro ni a jejího přítele finanční ránu: *„My jsme měli něco našetřeno, ale přece jen je to docela dost peněz. Já vím, že byly uloženy na personálním, ale... Takhle najednou je vlastně nemít. Prostě problém.“* Pan Karel vyjádřil lítost nad faktem, že jeho žena nemohla pracovat také online prostřednictvím home office: *„V určitý moment jsme si museli půjčovat od rodičů. Oni s tím problém neměli. Ale to taky nešlo pořád. Nebylo zbylí. Ostříhat někomu hlavu na dálku nejde.“* Pan Roman, který má dvě děti, vysvětluje: *„Dokupoval jsem dost elektroniky, počítač, tablet, sluchátka, klávesnice. To stálo hodně. Do toho ještě to moje křeslo. Číslo vám říkat nebudu, ale částka to byla pěkná.“*

Posledním podtématem, kterému se respondenti věnovali, je Prostředí, ve kterém vykonávali práci z domova a trávili podstatnou část pandemie. Ukázalo se, že lidé s menšími dětmi se na vykonávanou práci hůře soustředili. *„Co se týče domova, tak to moc příjemné se dvěma dětmi není, zvláště když je to, jak na dálnici. Děti do kuchyně chodily, kdykoliv se jim zachtělo. Dokázaly být potichu, ale je to nepříjemné pořád v pozadí hlídat, co se děje,“* shrnul svou zkušenost pan Roman. Naopak se ukázalo, že odrostlejší děti mohou mít při přechodu na práci z domova pozitivní vliv, protože se dokážou postarat samy o sebe, ale i o své mladší sourozence nebo domácnost. *„Starší dcera hodně pomáhala té mladší s učením a tak. Když jsme s manželem nemohli, tak třeba*

*uvařila nebo dala prát prádlo. Nákup, vynést koš. To pomohlo.*“ Dalším faktorem je možnost pracovat venku. Dává to respondentům šanci změnit prostředí a být na čerstvém vzduchu. *„V létě jsem dělal ze zahrady. Mám tam takovou pergolu a venkovní zásuvku, kam jsem se mohl připnout. Internet tam dosáhne. Určitě lepší než mezi čtyřmi stěnami.*“ Paní Petra pracovala většinou z domu, ale občas si s počítačem sedla na balkon a relaxovala: *„Tam všechno kvete a voní. Opravdu taková skoro až meditace.*“

## 5.2.6 Zdroje pomoci

Šestý tematický trs Zdroje pomoci sleduje podtémata, která byla zmiňována jako podpora, které se respondentům v průběhu pandemie dostávalo. Prožívání tohoto procesu bylo ovlivněno čtyřmi faktory, které během rozhovoru zazněly a které jsem uvedla do následující tabulky.

**Tabulka č. 6** Zdroje pomoci

Téma	Vladislava	Natálie	Petra	Roman	Karel	Tomáš
<i>Odborná pomoc</i>		X			X	
<i>Rodina</i>	X		X	X	X	X
<i>Přátelé</i>	X	X		X		X
<i>Elektronika</i>	X	X	X	X		X
<i>Volnočasové aktivity</i>	X	X	X	X		X
<i>Zaměstnavatel</i>	X	X	X	X	X	X

Respondenti pocívali během pandemie mnoho negativních vlivů na svůj život, jak jsem ukázala v předchozích kapitolách. Odbornou pomoc vyhledali v průběhu pandemie pouze dva respondenti, a to slečna Natálie a pan Karel. Pro oba dva byla důvodem deprese. Slečna Natálie využila kontaktu na psychiatricku z předchozích let: *„Já na tyhle stavy trpím dlouhodobě. Myslela jsem si, že to zvládnu, ale bylo to takové... no prostě toho bylo moc. Stresu a všeho. Pomohla mi, nechala mě se vypovídat a napsala*

*mi prášky na tlumení nálad. Dost se to zlepšilo.“ Pan Karel využil služeb firemního psychologa: „Ze začátku jsem se bránil, ale bylo dobře, že jsem tam šel. Potřeboval jsem se vyrovnat se stresem a depresemi. Dostat se zpátky do pohody, duševní i emoční. Určitě to bylo prospěšné.“*

Významnou byla také pomoc ze strany rodiny. Tuto pomoc jsem zaznamenala jako praktickou a emoční. První z nich se projevovала například nákupy nebo půjčkou finančních prostředků. Paní Petra vysvětlila, že v průběhu pandemie jim pro nákup občas zajel její zeť: *„Jezdil nám do Lidlu, když to bylo opravdu špatné. Nákup pak nechal za brankou a zavolal manželovi, že si pro to můžeme přijít.“* A pan Karel v průběhu pandemie využil finančních prostředků poskytnutých jeho rodiči: *„My si občas mezi sebou půjčíme.“* Druhá rovina poskytovala emoční podporu, možnost se o ostatní opřít, starost a zájem. Paní Vladislava popisovala, jak po večerech všichni společně hráli společenské hry: *„Manžel na tyhle věci moc není, ale udělal to kvůli mně a dětem.“*

Další roli hrají sekundární vazby na přátele a známé. Právě ty byly v průběhu pandemie nejvíce oslabeny kvůli povinným karanténám a lockdownům. Slečna Natálie spatřuje právě v těchto vazbách největší pomoc, kdy si mohla s kamarádkami promluvit o svých problémech a využívala rozvolňování opatření, aby se s nimi mohla fyzicky setkat: *„Jsou věci, které rodičům neřeknu. Je to takové volnější. Můžu říct i věci, které bych si před rodiči netroufla.“* Pan Tomáš využíval svůj rybářský koníček jako záminku setkat se s kamarádem u vody: *„Byli jsme spolu na rybách venku v přírodě. Tam nic nehrozilo, nikdo jiný, než my dva tam nebyl. Je tam takový odstup. Jako promluvit si v klidu.“*

Důležitým faktorem se pro udržování primárních i sekundárních vazeb stala elektronika, která zajišťovala kontakt respondentů s jejich blízkými a umožňovala plnění povinností z domu. Paní Petra vzpomínala na dobu, kdy si v rodině pořídili telefonní linku, a jak se tato technologie proměnila v průběhu let: *„Dneska ten mobil umí všechno. Já, když chci, tak se tam dostanu do Outlooku, na internet, můžu se připojit na poradu, zavolat dceři.“* Pan Roman vyzdvihuje vymoženosti tabletu pro jeho děti: *„Škola pokračovala na dálku, i když byla uzavřená. Měly čtyři hodiny výuky, jako normálně. Učitelka jim tam připravovala různé kvízy. Volaly si s babičkou a kamarády. Za chvíli s tím budou umět líp než já.“* Pan Tomáš začal využívat možnosti online nákupů potravin

a drogerie: „*Já už ani jinak nenakupuju. Večer si k tomu sednu. Naklikám si tam, co chci a druhý den mi to všechno přivezou.*“

Jako zdroje energie a síly se projevíly volnočasové aktivity, které respondenti během pandemie vykonávali. Pomáhaly jim odvést myšlenky od špatných zpráv a zlepšit náladu. Paní Petra zahradničí na zahradě za domem: „*Ráda se dívám, jak mi to tam všechno pěkně kvete. Ta zahrada je moje pýcha a radost. Za covidu jsem tam pořád něco dělala a vymýšlela. Vypadala líp než kdy předtím.*“ Paní Vladislava právě díky pandemii změnila svůj životní styl a začala se věnovat různým koníčkům: „*Začala jsem kurzy šití, nejdřív online, pak i fyzicky. Mám své vlastní sukně a halenky. Na holky jsem taky našila.*“ Slečna Natálie i pan Roman využívali firemního online cvičení, aby se odreagovali a vybili nastřádanou energii: „*Já se musím hýbat. Mám tolik energie, že ji někde vypustit musím. Nedokážu jen tak sedět. To že jsem mohla cvičit s instruktorkou na dálku, bylo super. Taky jsem chodila běhat do parku, když to šlo.*“

Respondenti se shodují, že hlavním faktorem, který jim pomohl vyrovnat se s pandemií nemoci covid-19, byla jistota práce, kterou jim firma GOP, a. s., poskytovala. „*Byla jistota, že nebudeme finančně strádat, a i když budeme nemocní, je tady ta možnost udržet si plnohodnotnou mzdu díky home office,*“ vysvětlila paní Vladislava. „*Můžu pracovat kdykoliv a odkudkoliv, a protože nás budou lidé vždycky potřebovat, tak není důvod, aby se zavíralo a propouštělo,*“ dodává pan Roman.

## **6 Interpretace**

Z analýzy vyplynulo šest tematických trsů, které se skládaly z jednotlivých podtémat, objevujících se v provedených rozhovorech. U jistých témat a podtémat jsem zpozorovala určitou souvislost. Vytvořím proto možnou interpretaci dat.

V prvním tematickém trsu Protikoronavirová opatření lze zpozorovat dva proudy, kdy respondenti s pozitivním vztahem k zaváděným opatřením mají tendenci daná opatření také dodržovat, z důvodů ochrany svého zdraví a zdraví ostatních. Opačně respondenti s negativním vztahem k zaváděným opatřením mají tendenci daná opatření porušovat. Toto rozdělení neplatí stoprocentně. Jedincův obraz ve společnosti má vliv na jeho chování. Tedy pokud je například vnímán jako autorita, která má dodržování



protikoronavirových opatření vyžadovat a kontrolovat, je možné, že je dodržovat bude také, ačkoliv jsou v rozporu s jeho přesvědčením.

O druhém trsu s názvem Fyzické zdraví lze říci, že všichni respondenti pocítili zdravotní dopad pandemie většinou negativně. Všichni respondenti se vyjádřili k nemoci covid-19 a v období pandemie se potýkali se zdravotními problémy. Není překvapivé, že respondenti, kteří i před pandemií vyhledávali pravidelnou fyzickou aktivitu ji po lockdownu postrádali. Zaznamenaná byla také změna stravovacích návyků, které se negativně projevíly u lidí trpících psychickými problémy z následujícího trsu.

Třetí trs nazvaný Psychické zdraví se částečně prolíná s druhým trsem Fyzické zdraví. Tyto dva trsy se vzájemně ovlivňují a například dlouhodobé působení stresu může vyústit v úbytek váhy nebo nespavost, kterou je potřeba utlumit pomocí medikamentů. Většina respondentů popisovala stres, strach a sociální exkluzi, kterou v průběhu pandemie pocítovali. Tím, že se všichni respondenti k tomuto tématu vyjádřili podobně, není možné určit vzájemné působení těchto faktorů. Z rozhovorů je možné vyčíst spojitost mezi ztrátou sociálních kontaktů a přechodem na práci z domova. Projevilo se také, že tyto faktory v kombinaci s nedostatkem zdrojů pomoci mohou vyústit v deprese a psychické potíže.

Čtvrtý trs nazvaný jako Nové firemní technologie popisuje pět technologií, zavedených ve firmě GOP, a. s., se kterými mají respondenti přímou zkušenost, a ke kterým se v průběhu rozhovorů vyjádřili. Jedná se veskrze o pozitivní názory, kdy jedinou výjimku tvoří Samoobslužný prodej služeb. Někteří respondenti mají pocit, že jim krade potenciální klienty, kteří by mohli profitovat ze zkušenějšího obchodníka, a připravuje je tím o práci a výkonové odměny.

Z pátého trsu s názvem Práce z domova, jsem zaznamenala, že vyhovuje více lidem, kteří do práce dojíždějí déle než půl hodiny. Také se ukázalo, že pro respondenty s malými dětmi byla práce náročnější. Naopak respondenti se staršími dětmi jejich přínos do pracovního dne zdůrazňovali. Důležitým faktorem pro pozitivní vztah k práci z domova se také ukázalo prostředí, ve kterém se respondenti nacházeli a jeho uzpůsobení k výkonu práce. Pokud měli možnost pobývat při práci venku na čerstvém vzduchu, měli k práci z domova spíše pozitivní vztah. Respondenti, kteří popisovali svou zkušenost

s prací z domova jako negativní, neměli možnost využít při práci venkovního prostředí a nepociťovali finanční a časové benefity, které tato možnost přináší.

Posledním tematickým trsem jsou Zdroje pomoci. Tento trs obsahuje podtémata jako zaměstnavatel, rodina, přátelé, elektronika, volnočasové aktivity a odborná pomoc, která pomohla respondentům zvládat pandemickou situaci. Největší přínos spatřují právě v jistotě práce ve firmě GOP, a. s., která jim zabezpečuje jejich životní standard. Respondenti dále oceňují podporu zaměstnavatele, který jim byl schopen zprostředkovat i jiné formy podpory jako například fyzickou aktivitu, vzdělávací kurzy či odbornou pomoc. Respondenti, kteří postrádali více forem pomoci, trpěli depresemi a jinými psychickými potížemi.

## **6.1 Odpověď na výzkumnou otázku**

Otázka, na kterou jsem se pokusila získat odpověď v tomto výzkumu zněla: Jak prožívali zaměstnanci firmy GOP, a. s., pandemii covid-19? Odpověď představím pomocí tematických trsů.

### **Protikoronavirová opatření**

Zaměstnanci firmy GOP, a. s., museli během pandemie covidu-19 dodržovat protikoronavirová pravidla. K těm měli buď pozitivní, nebo negativní vztah. Daná opatření spíše dodržovali, protože věřili, že je dokážou alespoň částečně ochránit, nebo proto, že byli pod sociální kontrolou kolegů.

### **Fyzické zdraví**

Respondenti uvedli, že pandemie nemoci covid-19 se projevila i na jejich fyzickém zdraví, a to nejčastěji právě následky po prodělané nemoci, nevyhovujícím pracovním prostředím a nedostatkem fyzické aktivity. Někteří začali trpět zdravotními problémy, ať už bolestí zad, ztrátou čichu nebo vyrážkou. Respondenti, kteří provozovali před pandemií sportovní aktivity, je v jejím průběhu postrádali a snažili se za ně najít alternativu. Dále bylo možné pozorovat negativní i pozitivní změny ve stravovacích návycích.

### **Psychické zdraví**

Epidemie nemoci covid-19 se také podepsala na duševním zdraví respondentů. Během pandemie pocíťovali respondenti negativní pocity jako úzkost, strach, stres a sociální exkluzi. U několika respondentů se projevily i příznaky depresí, nespavost nebo workoholismus.

### **Nové firemní technologie**

Firma GOP, a. s., musela v průběhu pandemie své dosavadní technologie a postupy inovovat. Respondenti mají k těmto technologiím veskrze pozitivní přístup, protože je buď ovládali již před pandemií, nebo jim zaměstnavatel poskytl vhodná školení pro jejich užívání.

### **Práce z domova**

Fyzická přítomnost v práci se v průběhu pandemie výrazně omezila. Respondenti, kteří pociťovali pohodlí ve svém domově, měli možnost využívat také jiné prostory, jako například zahradu nebo balkon, a pokud neměli malé děti, pociťovali s tímto přechodem větší spokojenost.

### **Zdroje pomoci**

Respondentům pomáhal se zvládnutím negativních dopadů pandemie nejvíce zaměstnavatel, který jim zabezpečoval životní standard. Také hojně zmiňovali rodinu a využití elektroniky v práci i v osobním životě. Volnočasové aktivity jim pomáhaly odvést pozornost od starostí v běžném životě. Dalšími podpůrnými prvky se pro ně jeví přátelé a v závažných případech také pomoc ze strany odborníků.

## **6.2 Limitace**

Hlavní limitací této práce spatřuji v kvalitativní povaze výzkumu, který umožňuje pouze malé množství respondentů, a výsledky tak není možné zobecnit na všechny zaměstnance firmy GOP, a. s.

Další limitací práce spatřuji v časovém provedení výzkumu. Pandemie začala před třemi lety, a respondenti tak museli na své zážitky a pocity vzpomínat. Je tak možné, že některé z informací poskytnutých respondenty mohou být vytržené z kontextu či zkreslené.

## 7 Závěr

Hlavním tématem této magisterské práce je popsat zkušenost zaměstnanců korporátní firmy GOP, a. s., s pandemií nemoci covid-19. Toto téma jsem si vybrala pro jeho aktuálnost a příležitost proniknout do firemního prostředí s možností zkoumat působení pandemie covidu-19 na její zaměstnance. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část.

Teoretická část se skládá ze tří hlavních kapitol. Věnovala jsem se představení nemoci covid-19, zaváděným protikoronavirovým opatřením a možným dopadům pandemie.

Covid-19 se poprvé objevil v čínské provincii Wu-chan, odkud se rozšířil do celého světa. Šíří se kapénkami a virovými částicemi, které se uvolňují do vzduchu, když infikovaná osoba dýchá, mluví, směje se nebo kýchá (WHO, 2021). Nejčastěji hlášeným klinickým příznakem u hospitalizovaných pacientů je horečka, dále kašel, dušnost, myalgie a únava (Ústav aplikované farmacie, 2020). Více než poloviční proočkovanosti dosáhla Česká republika na jaře 2021.

První případ nemoci covid-19 v České republice se objevil v březnu roku 2020. Vláda do dvou týdnů na to vyhlásila nouzový stav. Ve snaze zpomalit šíření epidemie docházelo v roce 2020 k uzavírání hranic, maloobchodů a určitých služeb. Dále se omezily společenské akce a volný pohyb po České republice. Platila povinnost si zakrývat dýchací cesty rouškou, šátkem nebo šálou. Docházelo také k uzavírání mateřských, středních i vysokých škol. Díky zlepšující se epidemiologické situaci se od konce dubna do konce června většina restrikcí uvolnila. Ovšem po zhoršení situace byl nouzový stav vyhlášen znovu, a sice od začátku října do poloviny prosince (Vláda.cz, 2021).

V roce 2021 byl spuštěn rezervační web pro očkování s předností rizikových skupin obyvatelstva. V lednu došlo k vyhlášení nouzového stavu, který trval až do 12. dubna spolu s krizovými opatřeními. Dochází k zákazu večerního vycházení a cestování mezi okresy, kromě výjimek. Firmy s více než 10 zaměstnanci mají povinnost své zaměstnance pravidelně testovat pomocí PCR, POC nebo samotestů. Poslední nouzový stav byl vyhlášen 25. listopadu, a to na třicet dní (Vláda.cz, 2021).

Rok 2022 znamenal v této problematice zlepšení a ukončení restrikcí. Vzhledem k tomu, že došlo k zásadnímu zlepšení epidemiologické situace, byla většina celostátně platných mimořádných opatření Ministerstvem zdravotnictví zrušena. Do České republiky se pomalu začal vracet normální život. V platnosti zůstávaly jen menší opatření pro segment zdravotnictví a sociální péče (Vláda.cz, 2022).

Firma GOP, a. s., reaguje pružněji při zavádění opatření, která si může v rámci zákona dovolit. Protiepidemická nařízení udržuje déle a rozvolňuje pomaleji. Přichází s novými procesy a systémy, které jí pomáhají trasovat zaměstnance a udržovat na pracovišti minimální riziko nákazy. Investuje a vyvíjí nové technologie a postupy, které udržují firmu v provozu a zajišťují její konkurenceschopnost na trhu i v době pandemie. Zaměstnancům poskytuje benefity, které jim pomáhají vykonávat svoji práci bezpečně.

Ve třetí kapitole jsem se věnovala popisu dopadů pandemie nemoci covid-19 na jedince. Pandemie má mnoho zdravotních dopadů od dušnosti a anosmie k ageusii a únavě (Augustin, 2021). Zásadně se zhoršila socioekonomická situace rodin (Blustein, Guarino, 2020). S pandemií jsou spojeny i jiné prvky, jako je například odloučení od blízkých, ztráta svobody, nejistota ohledně postupu nemoci a pocit bezmoci (Li a Wang, 2020; Cao et al., 2020). K psychologickým dopadům patří zejména potíže, jako je podrážděnost, strach, frustrace, nespavost, ale i extrémní následky, jako je například sebevražda. Pandemie se stala „katalyzátorem“ zavádění a rostoucího využívání digitalizace v organizaci práce i v kanceláři a nezbytnou složkou pro práci z domova (Amankwah-Amoah, 2021).

V praktické části jsem popsala provedený výzkum, ve kterém jsem odpověděla na otázku: Jak prožívali zaměstnanci firmy GOP, a. s., dopady pandemie covid-19?

Data jsem získávala od šesti zaměstnanců firmy GOP, a. s., za pomoci polostrukturovaných rozhovorů, které proběhly online přes aplikaci Microsoft Teams v odpoledních hodinách. Rozhovory byli nahrávány a poté převedeny do psané podoby.

Jako metodu jsem využila kvalitativního přístupu interpretativní fenomenologické analýzy, která se používá, pokud chceme porozumět žité zkušenosti člověka, a pomáhá do detailů prozkoumat, jak člověk utváří význam své zkušenosti, čímž výzkumníkovi umožňuje porozumět daným událostem a procesům (Koutná Kostínková & Čermák, 2013).

Protože využívám interpretativní fenomenologické analýzy, rozdělila jsem analýzu na dvě části. V první části jsem krátce představila respondenty a zanalyzovala rozhovory samostatně jako narativní příběh. Tím vystoupila témata, na která se respondenti během rozhovoru zaměřovali.

Ve druhé části jsem analyzovala rozhovory mezi sebou se zaměřením na témata, která se jimi napříč prolínala. Odhalila jsem šest tematických trsů jako protikoronavirová opatření, fyzické zdraví, psychické zdraví, nové firemní technologie, práce z domova a zdroje pomoci. Ty jsem následně rozšířila o podtémata, která se z nich vynořila. Jejich propojení a souvislosti jsem více rozepsala v části interpretace.

Získaná data naznačují, že doba pandemie měla na respondenty spíše negativní vliv. Opatření dodržovali, pokud byli přesvědčeni, že jim to pomůže vyhnout se nákaze koronaviru, anebo pokud se ocitli pod sociální kontrolou kolegů. Nemoc covid-19 a nevyhovující pracovní podmínky jim způsobily zdravotní potíže. Ty byly částečně způsobeny i strachem a stresem, které pociťovali všichni respondenti. U několika respondentů se projeví příznaky deprese, kterou připisovali pandemii a své ekonomické situaci. Důležitým faktorem v životě respondentů byla práce z domova, kterou oceňovali především ti, kdo do práce dojíždějí, a mohli se tak vyhnout riziku nákazy. Dalším faktorem určujícím spokojenost s prací z domova bylo prostředí, ve kterém práci vykonávali a přítomnost malých dětí. S přizpůsobením novému pracovnímu režimu jim pomáhaly nové firemní technologie a elektronika, díky nimž dokázali překlenout sociální distancování a spojit se s kolegy, přáteli a rodinou. Respondenti se shodují, že po uvolnění restrikcí a návratu do běžného života strach z pandemie covid-19 a bezprostředního ohrožení života ustupuje. Pozitivně hodnotí zaměstnavatele, jistotu práce a výdělku a věří v prosperitu a udržení společnosti GOP, a. s., na trhu. Nadále chtějí rozvíjet hodnoty firmy a podílet se na její prosperitě.

Pandemie covidu-19 ukazuje, že epidemie jsou stále součástí lidského života a mimo jiné s sebou přinášejí rozvoj technologií, tržních příležitostí a osobního růstu. Lidstvo je ve stálém boji s těmito zákeřnými zabijáky, kteří jej doprovázejí od nepaměti. Moderní znalosti a technologie dávají naději, že v budoucnu budeme schopni čelit těmto výzvám lépe než doposud.

## Seznam použité literatury

AMANKWAH-AMOA, Joseph, Zaheer KHAN, Geoffrey WOOD a Gary KNIGHT. COVID-19 and digitalization: The great acceleration. *Journal of Business Research* [online]. 2021, **136**, 602-611 [cit. 2023-04-10]. ISSN 01482963. Dostupné z: doi:10.1016/j.jbusres.2021.08.011

ANDERSON, Deirdre a Clare KELLIHER. Enforced remote working and the work-life interface during lockdown. *Gender in Management: An International Journal* [online]. 2020, **35**(7/8), 677-683 [cit. 2023-04-10]. ISSN 1754-2413. Dostupné z: doi:10.1108/GM-07-2020-0224

AUGUSTIN, Max, Philipp SCHOMMERS, Melanie STECHER et al. Post-COVID syndrome in non-hospitalised patients with COVID-19: a longitudinal prospective cohort study. *The Lancet Regional Health – Europe* [online]. 2021, **6** [cit. 2023-03-30]. ISSN 26667762. Dostupné z: doi:10.1016/j.lanepe.2021.100122

BARBISCH, Donna, Kristi L. KOENIG a Fuh-Yuan SHIH. Is There a Case for Quarantine? Perspectives from SARS to Ebola. *Disaster Medicine and Public Health Preparedness* [online]. 2015, **9**(5), 547-553 [cit. 2023-04-10]. ISSN 1935-7893. Dostupné z: doi:10.1017/dmp.2015.38

BHATTI, A. Akram, H, Basit H M, et al. E-commerce trends during COVID-19 Pandemic. *International Journal of Future Generation Communication and Networking*, 2020, 13.

BLUSTEIN, David L. a Paige A. GUARINO. Work and Unemployment in the Time of COVID-19: The Existential Experience of Loss and Fear. *Journal of Humanistic Psychology* [online]. 2020, **60**(5), 702-709 [cit. 2023-04-05]. ISSN 0022-1678. Dostupné z: doi:10.1177/0022167820934229

CIOTTI, Marco, Massimo CICCOZZI, Alessandro TERRINONI, Wen-Can JIANG, Cheng-Bin WANG a Sergio BERNARDINI. The COVID-19 pandemic. *Critical Reviews in Clinical Laboratory Sciences* [online]. 2020, **57**(6), 365-388 [cit. 2023-04-04]. ISSN 1040-8363. Dostupné z: doi:10.1080/10408363.2020.1783198



CORNELL, Samuel, Brooke NICKEL, Erin CVEJIC, et al. Positive outcomes associated with the COVID-19 pandemic in Australia. *Health Promotion Journal of Australia* [online]. 2022, **33**(2), 311-319 [cit. 2023-04-10]. ISSN 1036-1073. Dostupné z: doi:10.1002/hpja.494

Coronavirus. WHO | World Health Organization [online]. Copyright © [cit. 2022-05-02]. Dostupné z: [https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1)

DAVIS, Kermit G., Susan E. KOTOWSKI, Denise DANIEL, Thomas GERDING, Jennifer NAYLOR a Megan SYCK. The Home Office: Ergonomic Lessons From the “New Normal”. *Ergonomics in Design: The Quarterly of Human Factors Applications* [online]. 2020, **28**(4), 4-10 [cit. 2023-04-10]. ISSN 1064-8046. Dostupné z: doi:10.1177/1064804620937907

DIAMOND, Jared M. Osudy lidských společností: střelné zbraně, choroboplné zárodky a ocel v historii. V Praze: Columbus, 2000. ISBN 80-7249-047-8.

DUBEY, Souvik, Payel BISWAS, Ritwik GHOSH, Subhankar CHATTERJEE, Mahua Jana DUBEY, Subham CHATTERJEE, Durjoy LAHIRI a Carl J. LAVIE. Psychosocial impact of COVID-19. *Diabetes & Metabolic Syndrome: Clinical Research & Reviews* [online]. 2020, **14**(5), 779-788 [cit. 2023-04-10]. ISSN 18714021. Dostupné z: doi:10.1016/j.dsx.2020.05.035

DUDOVÁ, Radka a Alena KŘÍŽKOVÁ. Increased Childcare Demands during the Covid-19 Pandemic: Care as a Burden or an Opportunity? *Czech Sociological Review* [online]. 2022, **58**(4), 401-426 [cit. 2023-04-10]. ISSN 00380288. Dostupné z: doi:10.13060/csr.2022.026

DURNOVÁ, A., HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ, J., & CÍSAŘ, O. (2022). Pandemie jako sociologický problém: individuum, péče a proměny domova. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, 58(4), 369-372.

F. ALMEIDA, J. Duarte SANTOS and J. Augusto MONTEIRO, "The Challenges and Opportunities in the Digitalization of Companies in a Post-COVID-19 World," In: *IEEE Engineering Management Review*, vol. 48, no. 3, pp. 97-103, 1 thirdquarter, Sept. 2020, doi: 10.1109/EMR.2020.3013206

FERJENČÍK, J. (2010). *Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši*. Praha: Portál.

GORZELANY-DZIADKOWIEC, Magdalena. COVID-19: Business Innovation Challenges. *Sustainability* [online]. 2021, **13**(20) [cit. 2023-04-05]. ISSN 2071-1050. Dostupné z: doi:10.3390/su132011439

HARARI, Yuval N. (2017). *Homo deus: stručné dějiny zítřka*. Přeložil Alexander TOMSKÝ, přeložila Anna PILÁTOVÁ. Voznice: Leda. ISBN 978-80-7335-628-6.

HODDER, Andy. New Technology, Work and Employment in the era of COVID-19: reflecting on legacies of research. *New Technology, Work and Employment* [online]. 2020, **35**(3), 262-275 [cit. 2023-04-10]. ISSN 0268-1072. Dostupné z: doi:10.1111/ntwe.12173

Jak firmy zvládají pandemická opatření? Přinášíme vám výsledky Ankety Firemního sociologa | HR News. *Zprávy a novinky z HR | HR News* [online]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/trendy-id-148711/jak-firmy-zvladaji-pandemicka-opatreni-prinasime-vam-vysledk-id-4007997>

Kafková, M. P. (2021). Podoby sociálních vztahů ve stáří. *Sociologický Časopis*, **57**(2), 137-142.

Koronavirus | Jak šel čas s covid-19: Čína-svět-Česko. [online]. Copyright © Seznam Zprávy, a. s. [cit. 2023-04-04]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/koronavirus-covid-19-jak-sel-cas-91186>

KOUTNÁ KOSTÍNKOVÁ, J., & ČERMÁK, I. (2013). Interpretativní fenomenologická analýza. In: T. Řiháček, I. Čermák, & R. Hytych (Eds.), *Kvalitativní analýza textů: čtyři přístupy* (pp. 9–43). Brno: MUNI Press.

LEMHÖFER, Christina, Christian STURM, Dana LOUDOVICI-KRUG, Norman BEST a Christoph GUTENBRUNNER. The impact of Post-COVID-Syndrome on functioning – results from a community survey in patients after mild and moderate SARS-CoV-2-infections in Germany. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology* [online]. 2021, **16**(1) [cit. 2023-03-30]. ISSN 1745-6673. Dostupné z: doi:10.1186/s12995-021-00337-9

MARTIN, Ludivine, Laetitia HAURET, Chantal FUHRER a Grischa BEIER. Digitally transformed home office impacts on job satisfaction, job stress and job productivity. COVID-19 findings. *PLOS ONE* [online]. 2022, **17**(3) [cit. 2023-04-10]. ISSN 1932-6203. Dostupné z: doi:10.1371/journal.pone.0265131

MIOVSKÝ, M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada.

National Institute for Health Care and Excellence (NICE); Scottish Intercollegiate Guidelines Network (SIGN); Royal College of General Practitioners (RCGP), editors. *COVID-19 rapid guideline: managing the long-term effects of COVID-19*. London (UK): NICE; 2022. Dostupné z: <https://www.nice.org.uk/guidance/ng188/resources/covid19-rapid-guideline-managing-the-longterm-effects-of-covid19-pdf-51035515742> (cit. 2020-04-20)

ROTT, Lukáš. Česko má první oběť koronaviru. Chorobou COVID-19 onemocnělo již 1120 lidí – Deník.cz. *Deník.cz – informace, které jsou vám nejbliž* [online]. Copyright © [cit. 2023-04-05]. Dostupné z: [https://www.denik.cz/z\\_domova/koronavirus-cesko-nakazeni-prymula-20200322.html](https://www.denik.cz/z_domova/koronavirus-cesko-nakazeni-prymula-20200322.html)

SANCHE, S., LIN, Y., XU, C., ROMERO-SEVERSON, E., HENGARTNER, N., & KE, R. (2020). High Contagiousness and Rapid Spread of Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2. *Emerging Infectious Diseases*, *26*(7), 1470-1477. <https://doi.org/10.3201/eid2607.200282>

SLACK, Paul. Responses to Plague in Early Modern Europe: The Implications of Public Health. *Social Research: An International Quarterly* [online]. 2020, **87**(2), 409-428 [cit. 2023-04-04]. ISSN 1944-768X. Dostupné z: doi:10.1353/sor.2020.0046

SLADKÁ, Dominika a Martin KREIDL. Working from Home, Work-Family Conflicts and Partnership Quality during the Covid-19 Pandemic. *Czech Sociological Review* [online]. 2022, **58**(4), 373-399 [cit. 2023-04-10]. ISSN 00380288. Dostupné z: doi:10.13060/csr.2022.024

Statisticko-ekonomický servis (2021) [online]. Praha: Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR [cit. 2023-04-01]. Dostupné z: <http://www.socr.cz/statisticko-ekonomicky-servis/>

Vládní usnesení související s bojem proti epidemii – rok 2020 | Vláda ČR. *Úvodní stránka* | *Vláda ČR* [online]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/epidemie-koronaviru/dulezite-informace/vladni-usneseni-souvisejici-s-bojem-proti-epidemii-koronaviru-rok-2020-186999/>

Vládní usnesení související s bojem proti epidemii – rok 2021 | Vláda ČR. *Úvodní stránka* | *Vláda ČR* [online]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/epidemie-koronaviru/dulezite-informace/vladni-usneseni-souvisejici-s-bojem-proti-epidemii---rok-2021-193536/>

Vládní usnesení související s bojem proti epidemii | Vláda ČR. *Úvodní stránka* | *Vláda ČR* [online]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/epidemie-koronaviru/dulezite-informace/prehled-vladnich-usneseni-od-vyhlaseni-nouzoveho-stavu-180608/>

WALSH, Froma. Loss and Resilience in the Time of COVID-19: Meaning Making, Hope, and Transcendence. *Family Process* [online]. 2020, **59**(3), 898-911 [cit. 2023-04-10]. ISSN 0014-7370. Dostupné z: doi:10.1111/famp.12588

YONG, Shin Jie. Long COVID or post-COVID-19 syndrome: putative pathophysiology, risk factors, and treatments. *Infectious Diseases* [online]. 2021, **53**(10), 737-754 [cit. 2023-03-30]. ISSN 2374-4235. Dostupné z: doi:10.1080/23744235.2021.1924397

## **Přílohy**

Seznam příloh:

1. Otázky polostrukturovaného rozhovoru

## **Příloha č. 1: Otázky polostrukturovaného rozhovoru**

Dobrý den, mé jméno je Anna Vaňková a jsem studentka magisterského programu sociologie na Západočeské univerzitě. Chtěla bych Vám poděkovat, že jste souhlasil/a s rozhovorem, který sleduje zavádění proticovidových opatření ve firmě GOP, a.s. S Vaším souhlasem, bych si tento rozhovor nahrála. Všechny Vaše odpovědi budou ve výsledné zprávě anonymizovány.

Ocením všechny Vaše upřímné názory a připomínky. Neexistují zde žádné dobré či špatné odpovědi a každý názor se počítá.

- *Pohlaví?*
- *Věk?*
- *Pracovní poměr?*
- *Kolik let pracujete ve firmě?*
- *Jste vedoucí zaměstnanec a řídíte lidi?*

1. Jak Vás a firmu zasáhla pandemie?
2. Jaký dopad měla pandemie na firmu, zákazníky a zaměstnance?
3. Jak se firma přizpůsobila nové situaci?
4. Co bylo nejtěžší?
5. Co se pro Vás ve firmě po Covidu změnilo? Co byste udělali jinak?
6. Dala se podle Vašeho názoru situace ve firmě lépe zvládnout? Jak? Máte nějaká doporučení?

Nyní jsme se přiblížili k závěru našeho dnešního rozhovoru. Chtěla bych se Vás zeptat, jestli chcete k tématu ještě něco dodat?

Velmi Vám děkuji za Vaši účast a všechny Vaše názory, které jsem si od Vás vyslechla. Ještě jednou Vás chci ujistit, že veškeré informace, které jsem se zde dozvěděla, jsou naprosto důvěrné a slouží pouze pro účely mé diplomové práce.

## **Resumé**

The Covid-19 pandemic has affected aspects of everyone's daily life. Each of us has had to adapt our daily behaviour to the current regulations. Companies have also had to take account of the situation and innovate their established practices and introduce new technologies. An individual's experience of the pandemic is thus partly influenced by their work and their relationship with their employer. The aim of this paper was to examine the impact of Covid-19 in a corporate firm operating in the Czech Republic. This topic is extensive and beyond the scope of a single thesis, so I focused my work on the impact of the pandemic on the employees of GOP, Inc. I used semi-structured interviews as my research method, which I then analysed using Interpretative Phenomenological Analysis. The research findings revealed that employees of GOP, Inc. perceived their employer as a great source of help, as they invested in new communication technologies and online processes during the pandemic and tried to provide a safe workplace environment including transparent communication with each other. The result is an employee who values his or her work and wants to contribute to the further development of the corporation. The respondents' personal lives were more negatively affected by the pandemic in terms of health and mental health. After the end of the pandemic measures and the threat to life had passed, these problems subsided.

Currently, the topic of my thesis is not substantially developed scientifically, research on the course of the pandemic and data analysis is ongoing and will be further developed in the future. I assume that my thesis also contributes to the clarification of what happened and I believe that it will be a contribution in this field.

The research for my thesis focused on the perceptions of the pandemic from the perspective of employees. However, this is the perspective of only one side. Certainly, research into how the management and business owner side perceives the progress of the pandemic would also be interesting. Their perception of the situation may be similar or even completely different from that of the employees and it would certainly be interesting to compare this.