

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2013–2016

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Jana Hyčková

**Pracovní prostředí a jeho vliv na zaměstnance
se zaměřením na open space**

Praha 2016

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Milan Demjanenko

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR FULL-TIME STUDIES

2013-2016

BACHELOR THESIS

Jana Hyčková

**Work environment and its influence on employees
with focus on open space**

Prague 2016

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Milan Demjanenko

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jméno autorky

Poděkování

Ráda bych poděkovala PhDr. Milanu Demjanenkovi za cenné rady a připomínky při vedení mé bakalářské práce. Děkuji také pracovníkům společnosti Eaton European Innovation Center, za jejich čas a ochotu.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá pracovním prostředím a jeho vlivy na pracovníky se zaměřením na open space kanceláře. Teoretická část popisuje pracovní prostředí, open space kanceláře a faktory, které ovlivňují výkon práce a spokojenost pracovníků. Dále se teoretická část zaměřuje na rizika, která jsou spojena s výkonem práce v tomto pracovním prostředí. Praktickou část bakalářské práce tvoří individuální rozhovor s manažery na základě SWOT analýzy a dotazníkové šetření, které má za úkol zjistit, zda jsou pracovníci společnosti Eaton European Innovation Center spokojeni s prací v open space kancelářích a zda jsou jakkoliv ovlivněni faktory pracovního prostředí.

Klíčová slova

Faktory ovlivňující pracovní prostředí, oddělená kancelář, open space kanceláře, pracovní prostředí, stres, výkon a spokojenost pracovníků.

Annotation

The bachelor thesis deals with work environment and its influence on employees with focus on open space offices. The theoretical part describes work environment, open space offices and factors which influence work performance and satisfaction of employees. Further more, the theoretical part is focused on risks which are connected with work performance in this work environment. The practical part of the bachelor thesis consists of individual interview with managers based on SWOT analysis and questionnaire survey to determine if employees of Eaton European Innovation Center company are satisfied with working in open space offices and if they are affected by any factors of this work environment.

Keywords

Closed office, efficiency and satisfaction of employees, factors influencing work environment, open space offices, stress, work environment

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	10
1 KANCELÁŘSKÁ PRACOVIŠTĚ A PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ	10
1.1 Pracovní prostředí v obecné rovině	12
2 OPEN SPACE KANCELÁŘE	14
2.1 Charakteristika open space kanceláří	16
2.2 Hlavní aspekty open space kanceláří	17
3 FAKTORY PRACOVNÍCH PODMÍNEK V OPEN SPACE KANCELÁŘÍCH	21
3.1 Prostorové a funkční řešení pracoviště	22
3.2 Fyzické podmínky práce.....	23
3.3 Optimální pracovní podmínky	28
4 ZDRAVOTNÍ RIZIKA PRÁCE V OPEN SPACE KANCELÁŘÍCH	30
PRAKTICKÁ ČÁST	32
5 SPOLEČNOST EATON EUROPEAN INNOVATION CENTER	32
5.1 Pracovní prostředí vybrané společnosti	33
6 METODIKA PRAKTICKÉ ČÁSTI BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	36
7 PROJEKT PRŮZKUMU	38
8 ANALÝZA VÝSLEDKŮ PRAKTICKÉ ČÁSTI BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	51
ZÁVĚR	54
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	56
SEZNAM ZKRATEK	58
SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ	59
SEZNAM PŘÍLOH	61

ÚVOD

Každá společnost, která chce uspět na trhu práce, se musí zaměřit také na své zaměstnance, tedy na lidský zdroj, který dopomáhá k dosažení cílů dané společnosti. Aby pracovníci odváděli svoji práci kvalitně, musí se také ve své práci cítit dobře, a to jak psychicky, tak i fyzicky. Psychickou a fyzickou pohodu člověka v práci ovlivňuje mnoho činitelů. Mezi tyto činitele patří také pracovní prostředí.

Bakalářská práce se bude zabývat pracovním prostředím kanceláří typu open space, které se často využívají při výstavbách nových kancelářských budov. Tyto typy kanceláří mají především za úkol zvýšit komunikaci mezi pracovníky v jednotlivých týmech, zvýšit produktivitu práce a také zlepšit celkovou týmovou práci. Nevýhodou těchto typů kanceláří, je například ztráta soukromí jednotlivých zaměstnanců, hluk v těchto otevřených prostorech, který má za následek snížení produktivity práce zaměstnanců, kteří se nemohou soustředit.

Autorka si dané téma bakalářské práce vybrala na základě svých osobních zkušeností s prací v open space kanceláři, a to ve společnosti Eaton European Innovation Center. Již před nastěhováním do nové budovy převládaly na pracovišti spíše negativní názory na kanceláře typu open space a proto se autorka rozhodla pro hlubší prozkoumání tématu pracovní prostředí a vliv na zaměstnance se zaměřením na open space kanceláře.

Teoretická část bakalářské práce nejdříve vymezí pojem kancelářská pracoviště, budou uvedeny různé druhy kancelářských pracovišť, které se v této době nejvíce využívají. Autorka dále přiblíží pracovní prostředí z obecného hlediska a poté se zaměří na historii kancelářských pracovišť typu open space, stručně charakterizuje open space kanceláře a uvede, kde se nejčastěji kanceláře typu open space využívají. Nebudou opomenuty ani hlavní aspekty open space kanceláří. Následovat budou kapitoly věnující se faktorům, které mohou ovlivnit, ať už pozitivně, či negativně výkon práce pracovníků, kteří v těchto typech kanceláří pracují a vybraná rizika spojená s výkonem práce v tomto pracovním prostředí.

Cílem teoretické části bakalářské práce je seznámit se s historií open space kanceláří, charakterizovat tento typ kanceláří a jaké výhody a nevýhody přináší využívání těchto typů kanceláří. Dalším cílem teoretické části bakalářské práce je také

ukázat faktory pracovního prostředí open space kanceláří a jaké rizika mohou být spojena s výkonem práce v těchto typech kanceláří.

Praktická část práce nejprve přiblíží společnost Eaton European Innovation Center, která již jeden rok využívá tento typ kanceláří. Bude nastíněno prostorové řešení a také fyzikální podmínky open space kanceláří v této společnosti. Další část bude věnována metodologii, která zahrnuje jak kvalitativní průzkum na základě individuálního dotazníku s pomocí SWOT analýzy, tak i kvantitativní průzkum na základě dotazníkového šetření.

Cílem kvalitativního průzkumu praktické části bakalářské práce je zjistit, zda manažeři pozorují jakékoliv změny v komunikaci a výkonu práce u svých podřízených.

Cílem kvantitativního průzkumu praktické části bakalářské práce je zjistit, jak jsou pracovníci společnosti Eaton European Innovation Center spokojeni s prací v těchto typech kanceláří, kde již jeden rok vykonávají svoji práci. Cílem je také zjistit, zda jsou pracovníci jakkoliv ovlivněni pracovním prostředím open space kanceláří a jaké změny či zlepšení by na těchto typech pracovišť uvítali.

TEORETICKÁ ČÁST

1 KANCELÁŘSKÁ PRACOVIŠTĚ A PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

Pro výkon pracovní činnosti potřebuje každý pracovník určité pracoviště, kde bude danou práci vykonávat. „V základní rovině rozlišujeme pracoviště v podobě výrobních linek, montážních hal, plnění, apod., dále to jsou pracoviště, která jsou uzpůsobena pro výkon administrativních činností (např. veřejná správa, poradenské firmy, banky, pojišťovny, administrativní části výrobních firem). (Michalík, Skřehot, 2010, s. 7) Nedílnou součástí pracoviště je také pracovní prostředí, které ovlivňuje pracovníka ve výkonu práce.

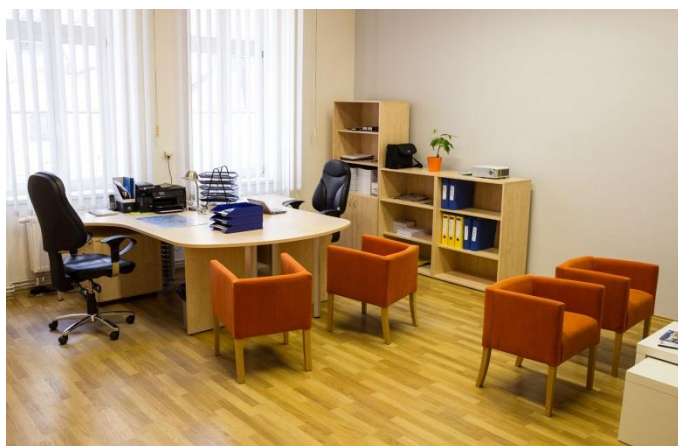
Vymezení kancelářských pracovišť

Pokud pozornost zaměříme na kanceláře, kde se vykonává spíše administrativní práce, převažují na těchto pracovištích oddělené kanceláře. Pracoviště může mít také podobu velkoprostorových kanceláří, v anglickém překladu open space. (Michalík, Skřehot, 2010, s. 7) Open space kancelářím je věnována převážná část bakalářské práce. Pro lepší pochopení problematiky pracovního prostředí typu open space, je ale nutné se nejdříve seznámit s kancelářskými pracovišti a s pracovním prostředím v obecné rovině. „Z hlediska obecné definice lze považovat kancelářské pracoviště za prostor, ve kterém činnosti na duševní bázi realizuje jeden nebo více pracovníků.“ (Tamtéž, s. 10) V České republice nadále ve starých budovách převládají pracoviště typu oddělených kanceláří, kdežto v nových kancelářských budovách se zaměstnavatelé přiklánějí k open space kancelářím. Autorka se nejprve zaměří na charakteristiku oddělených kanceláří, což je místnost, která pojme jednoho až tři pracovníky. (viz obrázek 1)

Tyto typy kanceláří přinášejí výhodu především ve větším soukromí pracovníků, dále v lepší koncentraci na prováděnou práci, bez vedlejších rušivých elementů a nižšího rizika stresu, které může vyplynout z tohoto pracovního prostředí. Nevýhodou těchto typů kanceláří může být naopak zhoršení osobní spolupráce s ostatními

pracovníky, protože každý z pracovníků pracuje v jiné kanceláři a všechna potřebná komunikace probíhá převážně elektronicky. Nevýhodou takto oddělených pracovišť z pohledu manažera, je především nižší přehled o vykonávané práci podřízeného. Lze tedy říci, že pracovník je ve své kanceláři do jisté míry izolován od okolního světa. Využití oddělených pracovišť či kanceláří typu open space, závisí také na oboru, kterému se společnost věnuje. Například právnická společnost nemůže využívat open space kanceláře, protože v tomto oboru je především nutné soukromí klientů a také proto, že se jedná o hodně „starý“ konzervativní svět. Naopak reklamní společnosti či centra sdílených služeb, spíše využívají open space kanceláří, protože v těchto oborech je kladen tlak na týmovou a do jisté míry i kreativní práci, která se v oddělených kancelářích vykonává špatně.

Obrázek č. 1: Pohled na klasickou oddělenou kancelář



Zdroj: Hradec Králové, Třída ČSA, kancelář 2012, online, cit. 2016-01-28

V posledním desetiletí se ale začínají více využívat kanceláře typu open space a to především z ekonomických důvodů, z důvodu zlepšení týmové práce a dále z očekávání zvýšení produktivity práce. Blíže se s kancelářemi typu open space seznámíme v kapitole 2.

Oddělené kanceláře a kanceláře typu open space, ale nejsou jedinými druhy kancelářských pracovišť, i když jsou těmi nejpoužívanějšími v dnešní době.

Za zmínku stojí například tzv. virtuální pracoviště. Michalík a Skřehot uvádějí, že „*tento typ pracoviště je založen na výpočetní technice, tj. existenci internetové sítě. Člověk je vázán na virtuální prostor prostřednictvím počítače.*“ (2010, s. 16)

Tato forma pracoviště pomáhá pracovníkovi vykonávat danou práci, i když nemůže být fyzicky přítomen ve své kanceláři. Pro úspěšné vykonávání práce pomocí této formy, je ale nutné, aby měl pracovník k dispozici počítač s internetovým připojením, díky kterému se dostane například do firemní databáze, bude schopen odpovídat na emaily, atd. Na podobném principu funguje také práce z domova, v anglickém překladu home office. Pracovník zůstává ve svém domácím prostředí a vykonává práci po dobu osmi hodin doma. Tato forma je stále více využívána a to především u profesí, které nevyžadují každodenní fyzickou přítomnost na pracovišti. U této formy pracoviště je velice důležitá důvěra mezi manažerem a pracovníkem. Je zde taktéž vysoká kompetence pracovníka a disciplinovanost, protože není potřeba na něj dohlížet, pracovník dohlíží sám na sebe. Tato forma samozřejmě není vhodná pro všechny druhy práce.

1.1 Pracovní prostředí v obecné rovině

Pracovní prostředí je pojem, který má mnoho významů. Obecně ho definuje například Hüttlová, která popisuje pracovní prostředí jako „*souhrn všech materiálních podmínek pracovní činnosti (stroje a zařízení, manipulační prostředky, osobní ochranné prostředky, ostatní vybavení pracovišť, suroviny a materiál, stavební řešení, které v souvislosti s dalšími podmínkami (technologii, organizací práce, společenskými podmínkami práce) vytváří faktory – fyzikální, chemické, biologické, sociálně psychologické a další, ovlivňující pracovníka v průběhu pracovního procesu.*“ (In: Kociánová, 2010, s. 178)

Další definici pojmu pracovní prostředí upravuje Štikar, který říká, že „*pod pojmem pracovní prostředí se rozumí soubor činitelů působících na činnost člověka v určitém prostoru anebo také soubor podmínek, za jakých se uskutečňuje pracovní proces.*“ (2003, s. 47) Činitelé, které působí na vykonávanou činnost pracovníka, jako jsou například hluk, osvětlení, pracovní prostředky a technické zařízení pracoviště by měly být v souladu s požadavky pracovníků. Tyto požadavky jsou především hygienického, psychologického a fyziologického typu. (Tamtéž, s. 47) Působení a vlivy

těchto podmínek jsou u každého pracovníka různé. Nepříznivé pracovní podmínky, ale mohou být také důvodem vzniku různých nemocí. (Provazník, 2002, s. 49)

Pracovní činnost na pracovišti ovlivňuje také řada faktorů pracovního prostředí a to jak vnějších, tak i vnitřních. Pozornost bakalářské práce je upřena na vnitřní vlivy, které mohou pracovníka ovlivnit. Vnitřní vlivy pracovního prostředí mají dopad především na pracovní pohodu a efektivitu, s jakou svoji práci pracovník vykonává. Dle Pauknerové, tyto vlivy do jisté míry ovlivňují pracovníky a jejich spolehlivost, z hlediska pracovního výkonu a bezpečnosti práce. Vnitřní vlivy pracovního prostředí mohou také vyvolat únavu a zvýšit pracovní zátěž, která se negativně odráží na pracovním výkonu. (2002, s. 114) Faktorům pracovního prostředí v open space kancelářích bude pozornost věnována v kapitole 3.

Pokud na pracovišti převládá nepříznivé pracovní prostředí, má to dopad jak na pracovní výkon pracovníka, tak také na jeho psychickou či fyzickou pohodu. Pracovník vynakládá značné úsilí, aby tyto negativní vlivy překonal, a tím se snižuje jeho produktivita práce.

Pro optimální pracovní prostředí je nutné, aby se pracovní prostředí upravovalo do té doby, než bude optimálně působit na myšlení a chování pracovníka. Při vytvoření správného pracovního prostředí, bude pracovník spokojený, spolehlivější a také se zvýší jeho produktivita práce. Vytvoření optimálního pracovního prostředí, které by splňovalo nároky a potřeby pracovníků, je nelehkým úkolem každého zaměstnavatele. Štikar uvádí, že „*v podstatě záleží v technickém, ergonomickém a estetickém přizpůsobování hmotných složek prostředí a vnějších fyzikálních podmínek kulturním potřebám lidské práce*“.

Řešení pracovního prostředí v sobě zahrnuje:

- *Poznávání potřeb a požadavků člověka,*
- *Poznávání úrovně a účinků hmotného prostředí na práci a na zdraví člověka.*“

(2003, s. 48)

Zlepšování pracovního prostředí by mělo být jedním z cílů každého podniku, který chce být úspěšný a chce obstát na pracovním trhu. Protože pouze takové pracovní prostředí, které pozitivně působí na pracovníka, zvyšuje jeho spokojenost, psychické rozpoložení a tím i produktivitu práce a odpovědný zaměstnavatel si tímto také zvyšuje svoji atraktivitu pro pracovníky.

2 OPEN SPACE KANCELÁŘE

Druhá kapitola teoretické části bakalářské práce se již bude zabývat kanceláři typu open space. Autorka se v kapitole především zaměří na historii těchto pracovišť, odkud tento typ kanceláří vzešel a kde se poprvé objevil, dále se zaměří na charakteristiku a hlavní aspekty těchto typů pracovišť.

Historie open space kanceláří

Poprvé se open space kanceláře či velkoprostorové kanceláře začali objevovat v Americe v prvním desetiletí 20. století, kdy tyto typy kanceláří začal do svých průmyslových závodů zavádět Henry Ford, na základě vědeckého přístupu k řízení F. W. Taylora. Jak Michalík a Skřehot popisují „jednalo se o rozlehlé kanceláře s vyšším počtem pracovníků, v nichž byla pracovní místa situována v řadách obdobně jako v učebně.“ (2010, s. 24) (viz obrázek 2) Tento typ kanceláří byl ve svém začátku využíván především v Americe, ale objevoval se také ve Velké Británii. Ojediněle se tento typ kanceláří vyskytoval i v dalších evropských zemích. V Československu tento typ kanceláří využila pouze jedna firma a to firma Baťa ve Zlíně. (Tamtéž, s. 24)

Obrázek č. 2: Pohled na open space kanceláře z 20. let 20. století



Zdroj: Pracoviště se vyvíjí, online, cit. 2016-01-28

V průmyslových závodech jedna práce navazovala na druhou a bylo potřeba, co nejrychleji postoupit k dalšímu kroku výroby. Výhodou open space kanceláří v těchto závodech bylo především zkrácení přechodné fáze a zkrácením této fáze, byla výroba zrychlena. Podle tohoto způsobu využití těchto typů kanceláří v průmyslových závodech byl pak vytvořen koncept open space kanceláří v administrativních budovách.

Hlavním důvodem zavedení open space kanceláří, bylo snížit náklady na pořízení a provoz kancelářských pracovišť. Dalším důvodem bylo také zvýšit efektivitu a produktivitu práce pracovníků.

„Na začátku 50. let minulého století přišlo vylepšení tohoto typu pracovišť z Německa v podobě tzv. Bürolandschaft (kancelářská krajina) od týmu pracovníků kolem W. Schnelleho.“ (Michalík, Skřehot, 2010, s. 24) Tento tým pracovníků přišel s vylepšením ve formě zaoblených stěn, květináčů s rostlinami, které lemovali průchozí cesty a také vylepšili vzhled celého pracoviště. Zlepšená byla také pracovní místa, která již nebyla uspořádána v řadách, ale byla spíše situována do menších skupin a to na základě druhu práce. Toto uspořádání mělo dopomoci především ke zlepšení komunikace a zvýšení spolupráce mezi pracovníky. Vyšší zájem o využívání kanceláří typu open space přišel až v 70. letech 20. století, když se tento typ kanceláří rozšířil i do zemí západní Evropy. V České republice se s těmito typy kanceláří setkáváme od 90. let. 20. století. (Tamtéž, s. 24 - 25)

Obrázek č. 3: Kancelář typu open space v roce 2016



Zdroj: Open space, online, cit. 2016-02-02

2.1 Charakteristika open space kanceláří

Open space kanceláře jsou otevřená pracoviště, kde v jedné místnosti může najednou pracovat deset, ale i sto pracovníků. Zaměstnavatelé této formy kanceláří využívají především proto, aby, jak již bylo uvedeno výše, snížili náklady spojené s provozem, ale chtějí také docílit vyšší produktivity práce, zlepšit spolupráci v týmech a v neposlední řadě, přinést do pracovního života hravost a pestrost. S výkonem práce v těchto typech kanceláří se pojí také lepší kontrola pracovníků. Manažeři mohou lépe sledovat, čemu se v danou chvíli pracovník věnuje. Tato kontrola ale může být účinná pouze tehdy, když i sám manažer vykonává svoji práci na tomto druhu pracoviště.

Open space kanceláře se vyznačují velkým otevřeným prostorem, ve kterém jsou rozmístěny pracovní stoly, police a skříně, ale třeba i oddychová zóna. Pracovní stoly od sebe mohou být odděleny nižšími příčkami, ale nemusejí být odděleny také ničím. (Michalík, Skřehot, 2010, s. 19) Každý pracovní stůl by měl disponovat dokovací jednotkou pro zapojení počítače a také určitým prostorem pro pracovní pomůcky či osobní věci pracovníků. Především skříně se využívají pro ukládání potřebných věcí, ale také mají za úkol pohltit hluk, který se v těchto typech kanceláří vytváří. Proto musí být každá skříň situována na správné místo, aby mohla tuto funkci správně plnit. Dalším úkolem skříní je pozvednutí estetického hodnocení prostoru. V některých open space kancelářích jsou také vystavěné vysoké samostatně stojící panely, které mají také za úkol pohltit přebytečný hluk. Všechna elektroinstalace a telefonní vedení jsou vedena uvnitř stěn nebo v podlahách, aby nebyla narušena estetika těchto kanceláří. (Michalík, Skřehot, 2010, s. 19)

Na těchto pracovištích převládá především stropní umělé osvětlení, které by mělo být doplněno o denní (přirozené) osvětlení pomocí vybudovaných oken.

Mnoho firem se již delší dobu specializuje na výstavbu open space kanceláří a na trhu již existuje také celá řada firem, které se specializují na výrobu nábytku a doplňků pro tyto typy kanceláří.

S open space kancelářemi se můžeme setkat především u firem se zaměřením na bankovní, telekomunikační, vývojářské, poradenské, konzultační služby či u firem, pro něž je důležitá kreativita, jako jsou například reklamní agentury. Tyto typy pracovišť, ale využívají i budovy Policie ČR. (Tamtéž, s. 19, 21)

2.2 Hlavní aspekty open space kanceláří

V této podkapitole autorka vymezí a podrobněji charakterizuje základní aspekty open space kanceláří, které se mnohdy liší od klasických oddělených kanceláří.

Michalík a Skřehot ve své knize uvádějí, že mezi hlavní aspekty open space kanceláří patří především nižší pořizovací náklady a provozní náklady, větší variabilita a přizpůsobování se požadavkům firmy, snadnější a efektivnější komunikace, větší přehled a možnost kontroly, ztráta soukromí, vyšší hlučnost, horší mikroklimatické podmínky a horší světelné podmínky. (2010, s. 27 - 29)

Prvním aspektem, proč se společnosti přiklání k výstavbě a následnému využití open space kanceláří, jsou **nižší pořizovací a provozní náklady** spojené s výstavbou a následnou údržbou těchto typů kanceláří. Každá společnost chce být výdělečně činná, chce dosahovat co nejvyšších zisků a přitom chce mít, co nejnižší náklady. Ke snížení pořizovacích a provozních nákladů by měly dopomoci právě zmiňované open space kanceláře.

Druhým aspektem je větší variabilita a možnost vytvořit prostor na zcela individuální požadavky každé jednotlivé společnosti. Každá společnost se časem mění a vyvíjí a tento vývoj má za následky i přebudování pracovních míst s ohledem na tento vývoj. Open space kanceláře přinášejí výhodu především v tom, že lze snadno přemístit pracovní místa na základě potřeby společnosti. Při využití open space kanceláří, lze rozčlenit pracovní místa tak, aby pracovníci mohli optimálně vykonávat dané úkoly. Nevýhoda variability může nastat v okamžiku, kdy pracovník je přesunut na místo, kde je nedostatek denního osvětlení, nebo když je pracovník na očích všem příchozím, či když pracovník sedí daleko od okna. Všechny tyto nevýhody negativně ovlivňují, jak psychický stav pracovníka, tak i jeho výkonnost. Je tedy důležité rozčlenit pracovní místa tak, aby se docílilo eliminace těchto nevýhod (negativních vlivů) a dále je nutné brát ohledy na individuální potřeby jednotlivých pracovníků, v co možná

nejvyšší míře. Tyto typy kanceláří také mohou lépe vyhovět požadavkům na pracovní prostředí ze strany zdravotně postižených.

Třetím důležitým aspektem open space kanceláří je dosažení **snadnější a efektivnější komunikace**. Open space kanceláře dopomáhají ke zlepšení komunikace mezi pracovníky daného týmu. Pracovníci mají možnost řešit vzniklé problémy nebo zadané úkoly přímo na místě, aniž by museli kamkoliv odcházet. Snadnější a efektivnější komunikace také zvyšuje produktivitu práce z hlediska úspory času. Snadnější komunikace v open space kancelářích může mít ale i negativní dopad na pracovníky, a to z hlediska mezilidských vztahů. Pracovníci mohou mít tendenci klást i triviální dotazy, které mohou ostatní pracovníky obtěžovat.

Čtvrtým aspektem těchto typů kanceláří je také **větší přehled a možnost kontroly**. *„Pro tento typ pracovišť je charakteristické, že zaměstnanci mají malou možnost něco před sebou skrýt (např. vyřizovat soukromé záležitosti v pracovní době).“* (Michalík, Skřehot, 2010, s. 28) Manažeři mohou také sledovat, zda se jejich podřízení věnují výkonu své práce a mají také lepší přehled o celkovém dění a atmosféře v kanceláři. Nevýhodou může být to, že pracovníci větší přehled a kontrolu ze strany manažera mohou vnímat negativně. U některých pracovníků může dojít k vyvolání stresu z důvodu pocitu neustálé kontroly při výkonu práce, či k zastavení rozvoje samostatnosti a kompetentnosti (mají-li nadřízeného stále „při ruce“). Manažer by měl soustavně pracovat na rozvoji kvalitních mezilidských vztahů a podporovat tak vzájemnou důvěru týmu a tím tak eliminovat pracovní stres.

Pátým aspektem, který je nedílnou součástí těchto typů kanceláří, je **ztráta soukromí**. Aspekt ztráty soukromí navazuje na čtvrtý aspekt, který byl popsán výše. Pracovníci jsou pod neustálým dohledem, jak ze strany svých kolegů, tak také ze strany manažera. Ztráta soukromí může u pracovníků především vyvolat stres, který následně snižuje produktivitu a pracovní pohodu. Práce v open space kancelářích přináší také nevýhodu v podobě krádeží, které mohou nastat na základě volného vstupu do prostorů kanceláře. *„U pracovníka může vzniknout i pocit odcizení, resp. dojem, že je pouhým článkem*

určitého řetězce, či až bezvýznamnou výkonovou jednotkou. To může snižovat motivaci, spokojenost apod.“ (Tamtéž, s. 28)

Šestým aspektem z negativního pohledu je **vyšší hlučnost na pracovišti**. Sama autorka může potvrdit, že práce v open space kancelářích sebou přináší negativní vliv v podobě vyšší hlučnosti. Zdrojem hluku mohou být různé rušivé elementy. Mezi tyto elementy lze zařadit použití kancelářské techniky, jako je např. kopírka, skartovačka, která v otevřeném prostoru navyšuje svoji hlučnost. Dalším možným zdrojem hluku je nadměrné a časté telefonování pracovníků.

Sedmým aspektem, taktéž z negativního hlediska jsou **horší mikroklimatické podmínky**. Problémem pro open space kanceláře je především regulace teploty, vlhkosti a proudění vzduchu. Z vlastní zkušenosti může autorka říci, že potřeby jednotlivých pracovníků, zvláště na teplotu v místnosti bývají velmi různorodé. *„Většinou se jedná o prostory s umělým mikroklimatem a k nastavení vhodných podmínek slouží vzduchotechnická zařízení. Vzhledem k počtu osob na pracovišti nelze nastavit hodnoty respektující individuální požadavky všech.“* (Michalík, Skřehot, 2010, s. 29) Další nevýhoda může být v přenosu virových onemocnění, která se v těchto typech kanceláří šíří vysokou rychlostí a pokud zaměstnavatel nedbá na pravidelnou údržbu klimatizačního zařízení, možnost přenosu virových onemocnění se několikrát zvyšuje.

Osmým a posledním aspektem, na který lze také nahlížet negativně, jsou **horší světelné podmínky**. Práce v open space kancelářích sebou přináší také nevýhodu v horších světelných podmínkách. V kancelářích se využívá především stropní umělé osvětlení, které je doplněno o přirozené denní světlo. Není však podmínkou, aby každý pracovník pracoval v dostatečné blízkosti denního světla. Někteří pracovníci mohou pracovat daleko od oken, a proto může individuálně docházet ke zhoršení zraku pracovníka kvůli nedostatku přirozeného denního světla. Tento problém je možné do jisté míry vyřešit využitím kvalitních stolních lamp, které dodají potřebné světlo a které by měly, do jisté míry, nahradit nedostatek denního osvětlení.

Příznivě se tedy pro zaměstnavatele jeví především fakt, že se sníží pořizovací a provozní náklady spojené s open space kanceláři. Dalšími pozitivy jsou také možnosti změn v rozložení pracovních míst a zlepšení komunikace a tím i zvýšení produktivity práce. Pozitivní z pohledu manažera je také fakt, že lze lépe sledovat dění v kanceláři a také lze lépe kontrolovat své podřízené.

Vyšší kontrolu a ztrátu soukromí ale negativně hodnotí pracovníci, kteří mohou z těchto důvodů pociťovat stres, a na základě toho se sníží jejich produktivita práce. Dalším negativním aspektem je také vyšší hluchost, horší mikroklimatické podmínky a horší světelné podmínky. Všechny tyto aspekty mohou pracovníky negativně ovlivňovat.

Autorka se v následující kapitole teoretické části bakalářské práce zaměří na hlubší prozkoumání faktorů pracovních podmínek pracovního prostředí, a jak mohou faktory pozitivně, či negativně ovlivňovat pracovní výkon a i psychickou pohodu pracovníků na pracovištích.

3 FAKTORY PRACOVNÍCH PODMÍNEK V OPEN SPACE KANCELÁŘÍCH

Třetí kapitola teoretické části bakalářské práce se hlouběji zaměří na faktory pracovních podmínek open space kanceláří, které mohou pozitivně, či negativně ovlivnit pracovníky především při výkonu jejich práce.

Podmínky pracovního prostředí na pracovištích, ať už v oddělných, či v open space kancelářích, mají jak pozitivní, tak negativní vliv na spokojenost, produktivitu a fyzickou a psychickou pohodu pracovníků.

Pauknerová a kolektiv uvádějí, že mezi podmínky pracovního prostředí patří především následující oblasti:

- *„prostorové a funkční řešení pracoviště, včetně estetického;*
- *fyzické podmínky práce;*
- *optimalizace techniky a pracovních prostředků;*
- *bezpečnost práce;*
- *zdravotně-preventivní péče o pracovníky;*
- *hygienické podmínky;*
- *ale i sociálně-psychologické faktory pracovního prostředí.“*

(2012, s. 114)

Pro potřeby teoretické části bakalářské práce se autorka zaměří pouze na prostorové a funkční řešení pracoviště a fyzické podmínky práce. V poslední podkapitole této kapitoly se autorka pokusí vymezit optimální pracovní prostředí na základě čerpání z odborné literatury.

Podmínkami pracovního prostředí je nutné se zabývat tehdy, pokud chce zaměstnavatel dosáhnout pozitivního vlivu pracovního prostředí na pracovníky. Zaměstnavatel by se měl nejdříve soustředit na eliminaci nepříznivě působících podmínek pracovního prostředí, které mohou mít negativní dopady na produktivitu, spokojenost a spolehlivost pracovníků.

Pauknerová také uvádí, že lze rozdělit nepříznivé podmínky práce a to především na základě míry důsledků jejich působení na pracovníka a to na:

- *„nepříjemné pracovní podmínky – nezpůsobují snížení pracovního výkonu, ale často mění postoj pracovníka k určité podnikové realitě, (...);*
- *rušivé pracovní podmínky – mají za následek snížení výkonu; mezi rušivé pracovní podmínky patří jednak fyzické faktory pracovního prostředí, např. nedostatečné osvětlení, (...);*
- *škodlivé pracovní podmínky – jejich následkem je poškození organismu, (...); mezi škodlivé pracovní podmínky patří extrémní hluk, oheň, vysoké teploty, (...).“* (Pauknerová, 2012, s. 114, 115)

Štikar dodává, že aby byl zaměstnavatel schopen vytvořit optimální pracovní prostředí je nutné nepříjemné, rušivé a škodlivé pracovní podmínky rozpoznat. (2003, s. 49)

Úkolem zaměstnavatele tedy není pouze eliminace nepříznivých pracovních podmínek v pracovním prostředí. Zaměstnavatel by se měl zabývat pracovními podmínkami i tehdy, pokud nepozoruje žádné nepříznivé vlivy na pracovníky, protože vždy je zde prostor pro zlepšení, které poté vede ke zvýšení produktivity práce pracovníků a také se zvýší jejich spokojenost a spolehlivost. (Tamtéž, s. 115)

3.1 Prostorové a funkční řešení pracoviště

Jak uvádí Michalík a Skřehot *„rozměry a vybavení pracovních prostor jsou prvořadě závislé na struktuře, zaměření a ekonomické situaci organizace, charakteru a náplni pracovní činnosti, počtu pracovníků, (...) apod.“* (2010, s. 56) Požadavky, které jsou dány na prostorové řešení pracoviště, jsou také stanoveny zákonem o podmínkách ochrany zdraví při práci.

Dle Michalíka a Skřehota, kteří čerpají z konkrétních údajů, *„by mělo platit, že na každého pracovníka musí připadat nejméně 2 m² nezastavěné plochy mimo stabilní provozní zařízení a spojovací cesty.“* (2010, s. 56)

Pokud se zaměstnavatel rozhodne pro vystavění open space kanceláří, měl by dbát především na správné rozložení pracovních stolů a židlí, skříní, polic a dalších nástrojů

a zařízení, která jsou potřebná pro výkon práce, tak, aby se co nejlépe využil celý prostor těchto kanceláří a aby pracovníci mohli, co nejefektivněji, vykonávat pracovní činnosti.

Jak například Pauknerová uvádí, „celkové uspořádání pracoviště by mělo umožňovat práci ve vhodné poloze vsedě či vestoje. Práce vsedě je sice vzhledem k dlouhodobému podávání výkonu vhodnější, mělo by však být zároveň umožněno střídání pracovních poloh“. (2012, s. 117) Na základě toho, by měl zaměstnavatel správně rozložit pracovní místa tak, aby měli pracovníci možnost vykonávat práci jak vsedě, tak vestoje. K výkonu práce vestoje je potřeba samonastavitelných stolů, které jsou vhodné především z ergonomického hlediska.

Každý pracovník by měl mít povoleno si upravit pracovní plochu tak, aby mohl co nejlépe vykonávat pracovní činnosti. Úpravy by ale neměly porušovat bezpečnostní předpisy společnosti a neměly by ani narušovat výkon pracovníka. (Pauknerová, 2012, s. 118)

3.2 Fyzické podmínky práce

Jak uvádí Pauknerová mezi fyzické podmínky práce lze zařadit osvětlení pracovišť, různé druhy a tóny barev, zvukové a mikroklimatické podmínky. (Tamtéž, s. 118) Všechny tyto fyzické podmínky pozitivně, či negativně ovlivňují míru produktivity práce, spokojenost a pracovní pohodu pracovníků.

Osvětlení pracoviště

Světelné podmínky jsou jedním z nejdůležitějších aspektů pro výkon činnosti pracovníků. „*To je podpořeno skutečností, že přibližně 80 % až 90 % informací získává člověk prostřednictvím zraku.*“ (Michalík, Skřehot, 2010, s. 60)

Toto tvrzení potvrzuje i Chundela, který říká, že „*jednou ze základních podmínek práce je vhodné osvětlení, protože vykonávanou činnost kontroluje člověk většinou zrakem. (...) Můžeme tedy správným osvětlením nejen zajistit vykonávání práce, ale zvýšit i její kvalitu, čistotu, bezpečnost práce a snížit zrakovou únavu i zlepšit psychickou pohodu.*“ (2001, s. 81)

V open space kancelářích se nejčastěji používá kombinace umělého a denního (přirozeného) osvětlení. Důležité je, aby se při poklesu denního (přirozeného) osvětlení využívalo umělé osvětlení, protože pouze „*umělé osvětlení je (...) jediný způsob, jak trvale zajistit na pracovištích potřebné světelné podmínky.*“ (Chundela 2001, s. 81)

Mezi výhody **denního (přirozeného) osvětlení** patří především nulová nákladnost. Přirozené osvětlení nic nestojí a lidské oko je odjakživa přizpůsobeno na denní osvětlení. Nevýhodami tohoto typu osvětlení je především kolísavost slunečního záření a jeho intenzita se neustále mění. A to především při změnách ročních období a vlivem počasí (mraky, déšť apod.) (Tamtéž, s. 81) Všechny tyto klimatické vlivy působí na výkonnost pracovníka.

Mezi výhody **umělého osvětlení** patří možnost využití kdykoliv během celého dne. Na rozdíl od přirozeného světla, lze umělé osvětlení využít kdekoli i v hůře dostupných místech. Nevýhody umělého osvětlení se projevují například velkými kontrasty, nerovnoměrným osvětlením, které může mít za následek zhoršenou orientaci v prostoru nebo hra světla a stínů, která zkresluje celkový prostor. (Pauknerová, 2012, s. 119) Chundela dle průzkumů také uvádí, „*že většina lidí má raději při umělém osvětlení žárovky než zářivky, či výbojky. Žárovky dávají světlo spojitého spektra, které je podobné dennímu (...).*“ (2011, s. 87)

Skřehot ve své knize uvádí, že negativně na receptor, tedy oko, může působit, jak přemíra osvětlení, tak i nedostatečné osvětlení. Pokud se pracovník soustředí na vykonávanou práci a nemá dostatek osvětlení nebo pokud je osvětlení přemíra, může docházet ke zhoršení zraku, bolestem hlavy či pocitům horka. (2009, s. 57)

Barevné řešení pracoviště

„*Barvy působí na člověka jak v pracovním prostoru, tak v osobním životě. Díky barvám se lidé často cítí lépe a radostněji, méně podléhají nudě a únavě. Na pracovišti plní barvy především tyto funkce – bezpečnostní, orientační a estetickou.*“ (Tamtéž, s. 87) Z hlediska bezpečnostního se barevně rozlišuje například první a poslední schod či se barevně rozlišují dvířka od skříní, která by mohla zranit pracovníky při jejich použití. Z hlediska orientačního i bezpečnostního, se barevně rozlišují únikové cesty v případě vzniku požáru, či jiného ohrožení života. Za estetické hledisko, dle Michalíka a Skřehota, se především považuje výběr vhodných barev na stropy, podlahové krytiny,

stěny a nábytek, protože barvy mohou prostor opticky zmenšovat ale i zvětšovat. Dále také uvádějí, že využitím světlých barev se prostor opticky zvětší a při využití sytých barev se naopak prostor zmenší. (2010, s. 58) Pauknerová dodává, že nevýrazné barvy, jako jsou například světle modrá nebo světle zelená prostor zvětšují a například barvy červená a hnědá prostor zmenšují. Zdůrazňuje také, že zelená barva s využitím světle hnědého dřeva působí přirozeně a navozuje pocit klidu. (2012, s. 119, 121) Obecně teplé barvy zvyšují aktivitu a studené barvy ji tlumí. Tento faktor je dobré využít například v klidových zónách či v zasedacích místnostech, které se využívají k poradám či jako místa pro hledání nových řešení. Zde by například přílišné použití studených tónů tlumilo kreativitu a živost přemýšlení. Chundela zase dodává, že barevné řešení pracovišť lze rozdělit dle druhu práce, kde „*volíme barvy tak, aby snížily zrakovou námahu, zlepšily pracovní pohodu a přispěly tak ke zvýšení výkonu. Jde-li kupř. o práce duševní, (...), doporučující se tóny studených barev, (...). Jde-li o práce, kde je tempo individuální, pak jsou vhodné povzbudivé tóny teplých barev.*“ (2001, s. 111)

Míra vlivu barev na pracovníky je zcela individuální, ale Michalík a Skřehot upozorňují, že není vhodné kombinovat bílou barvu stropu s bílou barvou stěn. Někteří vnímají bílou barvu jako symbol čistoty, ale kombinace těchto barev působí „sterilně“. (2010, s. 59)

Zvukové podmínky pracoviště

Open space kanceláře, jak již bylo zmíněno výše, jsou velkoprostorové kanceláře, to znamená, že se zvuk v těchto typech kanceláří roznáší po celém prostoru a tím může ovlivňovat pracovníky. Na pracovištích existují tzv. zvukové podněty, které na každého člověka působí jinou intenzitou (Pauknerová, 2012, s. 121) Mezi tyto podněty patří zvuková kulisa, která nebývá intenzivní, a proto neruší pracovníky při výkonu práce. Zvukovou kulisou může být například rádio, které ale není zapnuté na příliš vysokou hlasitost. Mezi další zvukový podnět patří hluk, který již bývá intenzivní a ruší tím tak pracovníky při výkonu práce.

Hluk lze definovat jako, „*zvuk, který nepříznivě ovlivňuje pohodu člověka (ruší klid, obtěžuje nebo dokonce ohrožuje zdraví, nebo brání požadovanému příjmu zvuku.*“ (Jokl, 2002, s. 187) Toto tvrzení potvrzuje i Štikar, který uvádí, že hluk je rušivým elementem, ale může také v jisté míře ohrožovat zdraví. (2003 s. 49) Hluk

negativně ovlivňuje pracovníka v jeho celkovém rozpoložení, snižuje se tím jeho produktivita a koncentrace na vykonávanou činnost a hluk také negativně ovlivňuje mezilidské vztahy mezi pracovníky z důvodu využití sluchátek pro eliminaci nepříznivého hluku.

Dle Chundely lze nepříznivé vlivy hluku rozdělit na tři stupně:

- obtěžující vliv, který sice ruší pracovní pohodu pracovníka, ale nenarušuje produktivitu práce;
- rušivý vliv, již ovlivňuje, jak pracovní pohodu pracovníka, tak i jeho produktivitu práce;
- škodlivý vliv, se projevuje jak na pracovní pohodě pracovníka, tak i na produktivitě práce a zanechává trvalé následky v podobě poškození sluchu. (2001, s. 94)

Hluk je podle Pauknerové „*nepříjemný kvůli své intenzitě (v decibelech) a frekvenci (vysoké či nižší tóny). Hluk o vysoké frekvenci bývá tolerován mnohem hůře než hluk o nižší frekvenci, (...), hluboké tóny jsou (...)* z hlediska zdraví menším zlem než tóny vysoké.“ (2012, s. 122) Pracovníci také hůře vnímají nepravidelný hluk, se kterým se setkávají jen někdy (např. hlučný rozhovor kolegů v jejich blízkosti, telefonování více pracovníků najednou atd.) než s pravidelným hlukem, kterým může být například zapnutá klimatizace nebo kopírka.

Opatření, kterými lze snížit úroveň hluku v open space kancelářích, je mnoho. Jak například uvádí Pauknerová, snížením úrovně hluku lze docílit pomocí technické úpravy stroje, který je příliš hlučný. V open space kancelářích lze toto opatření provést tak, že se zakoupí kvalitnější a méně hlučnější tiskárna či skartovačka. (2012, s. 122)

Dalším opatřením, které uvádí Michalík a Skřehot je „*snížit rušení hlukem využitím pevných či přestavitelných zástěn, stropních podhledů ze speciálních absorpčních materiálů (...)*.“ (2010, s. 66)

Mikroklimatické podmínky

„Mikroklimatem rozumíme soubor fyzikálních faktorů ovlivňujících stav pracovního prostředí ve vymezeném (pracovním) prostoru. Je vytvářeno podmínkami tepelnými, vlhkostními, (...), prouděním vzduchu, (...), které mají významný vliv na pracovní komfort člověka na pracovišti.“ (Michalík, Skřehot, 2010, s. 68)

Pokud jsou klimatické podmínky nepříznivé, mohou nejčastěji ovlivňovat pracovní pohodu, spokojenost pracovníků na pracovišti, dále pak mohou ovlivňovat produktivitu práce a mohou i ohrožovat zdravotní stav pracovníků.

Teplota vzduchu

Nejdůležitější klimatickou podmínkou na pracovišti je teplota vzduchu. Teplota vzduchu se mění v závislosti na ročním období. Pauknerová udává, že teplota na pracovišti by neměla klesnout pod +20 stupňů Celsia a dále by neměla překročit hranici +28 stupňů Celsia. (2012, s. 124) Mnoho společností má v dnešní době ve svých kancelářích zabudovanou klimatizaci, která má za úkol regulovat teplotu vzduchu na pracovišti. V letních měsících by se teplota vzduchu na pracovištích měla pohybovat okolo +25,5 stupňů Celsia. Pokud je nastaveno méně stupňů, je zde riziko onemocnění pracovníků kvůli velkému stupňovému rozdílu uvnitř pracoviště a venku, tedy mimo pracoviště. Onemocnění se může projevovat především nachlazením, rýmou, teplotou atd. V zimních měsících by měla teplota vzduchu činit +22, 5 stupňů Celsia. Teplotu vzduchu na pracovištích, ale vnímá každý pracovník individuálně, a pokud dochází k neustálé změně teploty, může to vést k horší produktivitě práce a i ke zhoršení pracovní pohody pracovníků, ale také k výskytu různých druhů nemocí.

Vlhkost vzduchu

Další důležitou klimatickou podmínkou je vlhkost vzduchu, která také do značné míry ovlivňuje produktivitu, spokojenost pracovníků, ale i zdravotní stav. Michalík se Skřehotem uvádějí, že hodnoty, které jsou optimální pro výkon práce, se pohybují mezi 40 % až 60 % vlhkosti vzduchu. Pokud se vlhkost vzduchu sníží pod 20 %, nastává vysychání sliznic. Pokud vlhkost vzduchu překročí hranici 80 %, pracovník

se začne nadměrně potit. Pro upravení a udržení správné vlhkosti vzduchu je vhodné využívat klimatizace a zvlhčovače vzduchu. (2012, s. 68)

Kvalita ovzduší

Kvalitu ovzduší lze také řadit mezi klimatické podmínky, které mohou ovlivňovat pracovníka. Kvalita ovzduší může být ovlivněna například prachovými částicemi, pachy (např. parfém, jídlo, lidský pot, atd.) či různých druhů pylů, apod. Každý pracovník reaguje na kvalitu ovzduší individuálně. Pro udržení správné kvality ovzduší na pracovištích je především nutná pravidelná údržba vzduchových filtrů, které filtrují vzduch od nečistot, který proudí na pracoviště. Podle Michalíka a Skřehota je vhodné také zakoupení rostlin, které dopomáhají k odstraňování prachu a také k zvlhčování vzduchu. Je tedy nutné se o rostliny průběžně starat, aby plnily svoji funkci správně. (2010, s. 81)

3.3 Optimální pracovní podmínky

Každý zaměstnavatel by se měl pokusit o zajištění optimálních pracovních podmínek pro své pracovníky. Pokud takové optimální pracovní prostředí vytvoří, zvýší se jak kvalita, tak i produktivita práce, ale také spokojenost pracovníků a naopak se sníží počet pracovních neschopností. Odpovědný zaměstnavatel, který dbá na zajištění optimálních pracovních podmínek, si tím zvyšuje svoji atraktivitu pro pracovníky.

Pro vytvoření optimálních pracovních podmínek z prostorového a funkčního hlediska je nutné dbát na správné rozměry minimální nezastavěné plochy pro jednoho pracovníka. Nezastavěná pracovní plocha by měla mít při výkonu práce za denního světla, rozměrově minimálně 2 m². (Michalík, 2009, s. 10).

Pro zajištění vhodných a optimálních pracovních podmínek z hlediska fyzických podmínek práce je nutné dbát především na správné využití světelných podmínek. Vhodné je využití kombinace denního (přirozeného) osvětlení a to společně s využitím umělého osvětlení. Pokud je pracovní místo pracovníka situováno mimo dostatečný

dosah denního osvětlení, je nutné chybějící osvětlení nahradit jak umělým osvětlením, tak například stolní lampou s žárovkou, která nejpřesněji nahrazuje pocit denního světla. Nedílnou součástí optimálních pracovních podmínek je také správné využití barev na pracovištích. Michalík se Skřehotem uvádějí, že pokud je pracoviště situováno na jižní stranu, má tedy nadbytek denního (přirozeného) světla, je vhodnější využití studených barev, které prostor „ochladí“. Pokud je pracoviště orientováno spíše na sever nebo se na pracoviště nedostává mnoho denního světla, je vhodnější využití odstínů v teplých barvách, které prostor opticky „proteplí“. (2010, s 59).

Co se týče zvukových podmínek na pracovišti, měl by se zaměstnavatel především zaměřit na eliminaci nežádoucího hluku, který se v open space kancelářích vytváří. Vhodným řešením pro eliminaci hluku jsou správně rozestavené skříně a rostliny, které mají také schopnost snižovat úroveň nežádoucího hluku. Dalším správným postupem je vytvoření menších zasedacích místností a kanceláří, kde mohou pracovníci vyřizovat své služební, ale i soukromé telefonáty a tím se také sníží šíření nežádoucího hluku.

Aby zaměstnavatel mohl docílit optimálních podmínek na pracovišti, musí se také zaměřit na mikroklimatické podmínky. Především teplota vzduchu je velice důležitá, protože časté změny teploty na pracovišti mohou vést ke zhoršení pracovní pohody, produktivity práce, ale i ke zhoršení zdravotního stavu pracovníků. Zaměstnavatel je také povinen v daných intervalech zařídit údržbu vzduchových filtrů, které filtrují vzduch od nečistot, který pak proudí na pracoviště.

4 ZDRAVOTNÍ RIZIKA PRÁCE V OPEN SPACE KANCELÁŘÍCH

V poslední kapitole teoretické části bakalářské práce se autorka zaměří na rizika, která jsou spojena s výkonem práce v open space kancelářích a mohou tedy negativně ovlivnit zdravotní stav pracovníků.

Syndrom open space

Špatné optimální pracovní podmínky negativně ovlivňují produktivitu, kvalitu a soustředěnost pracovníků, ale také negativně ovlivňují jejich zdravotní stavy. Syndrom open space patří mezi onemocnění, které se projevuje bolestmi hlavy, žaludečními problémy, vysokým krevním tlakem či únavou a depresemi. (Rýznerová, Syndrom open space. Jak škodí sdílené kanceláře, online, cit. 2016-02-13)

Někteří pracovníci nezvládají práci v open space kancelářích, ať už z pocitu ztráty soukromí, nadměrné úrovně hluku či nedostatku denního světla. Všechny tyto nežádoucí pracovní podmínky mohou u pracovníka způsobit syndrom open space. Pro eliminaci tohoto nežádoucího syndromu, musí zaměstnavatel vytvořit optimální pracovní podmínky, aby se zabránilo dalšímu šíření tohoto onemocnění. Dle Sokolové „každý druhý člověk pracující v otevřené kanceláři navíc trpí (...) problémy s koncentrací a migrénami.“ (Syndrom open space jako důsledek špatného plánování pracovního prostoru, online, cit. 2016-02-16)

Stres

Mezi zdravotní riziko, které může ovlivnit pracovníky na pracovištích, patří stres. „Stres je slovo odvozeno z latinského slova *stringere*, znamenajícího *těžce táhnout*. První definice *napětí a zatížení*, (...), nakonec ovlivnily pojetí toho, jak stres účinkuje na jednotlivce.“ (Arnold, 2007, s. 382) Pracovníci, kteří potřebují k výkonu své práce především klid a nízkou úroveň hluku, se mohou hůře adaptovat na práci v open space kancelářích, kde je úroveň hluku vyšší až vysoká. Změna pracovního prostředí, změna pracovního místa nebo vyšší hluk, všechny tyto změny a vlivy mohou mít za následek vznik stresu u pracovníků. Pracovníkům trvá delší dobu, než se adaptují na nové

pracovní prostředí, cítí se být ve stresu a na základě tohoto negativního vlivu klesá produktivita práce, pracovní spokojenost a může se zhoršit i zdravotní stav. Zaměstnavatel musí učinit opatření, která zamezí vzniku stresu u pracovníků, a to například vytvořením relaxačních místností, pro odbourání nahromaděného stresu, který se může vytvořit na základě horší adaptability na pracovní prostředí open space kanceláří či pokud jsou pracovníci zcela pracovním vytížení.

Psychická zátěž

Dalším zdravotním rizikem spojeným s výkonem práce v open space kancelářích je psychická zátěž. Pracovníci, kteří nikdy nebyli zvyklí vykonávat pracovní činnosti ve velkém otevřeném prostoru, mohou pociťovat psychickou zátěž v důsledku ztráty soukromí, neschopnosti se soustředit na vypracování zadaných projektů či pokud mají pocit, že jsou jen nevýznamnou součástí ve firmě a jsou snadno nahraditelní. V méně závažných případech pocitu psychické zátěže je mnohdy vhodná změna pracovního místa (přemístění se na méně rušné pracovní místo, apod.). Ve velmi naléhavých případech je ale nutné, aby pracovníci sdělili své problémy svým manažerům, kteří se budou tímto problémem zabývat a pokusí se ho vyřešit.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 SPOLEČNOST EATON EUROPEAN INNOVATION CENTER

Cílem praktické části bakalářské práce je analyzování preferencí a spokojenosti pracovníků s prací v novém pracovním prostředí a to v kancelářích typu open space ve společnosti Eaton European Innovation Center (EEIC). Stanoveného cíle chce autorka dosáhnout pomocí kvalitativního průzkumu (SWOT analýza mezi manažery) a také pomocí kvantitativního průzkumu (dotazníkové šetření mezi pracovníky).

V praktické části bakalářské práce bude pozornost zaměřena na dvě skupiny lidí a to na manažery a pracovníky společnosti EEIC, kteří již jeden rok pracují v open space kancelářích a je možné objektivně zjistit, zda jsou pracovníci spokojeni s prací v open space kancelářích či nikoliv. Díky kvalitativnímu průzkumu bude také možné zjistit názor manažerů na výkonnost a vliv open space na jejich podřízené.

Na začátku praktické části bakalářské práce je nutné blíže charakterizovat danou společnost a přiblížit pracovní podmínky na pracovištích (prostorové a fyzikální podmínky pracovišť).

Charakteristika společnosti

Společnost Eaton European Innovation Center je odštěpným závodem společnosti Eaton Elektrotechnika s. r. o., která je výrobcem pro domovní a průmyslové elektroinstalace, přístrojů pro distribuci elektrické energie a záložních zdrojů a patří od dubna roku 2008 do skupiny Eaton Corporation. (Profil společnosti EATON, online, cit. 2016-01-25)

Začátkem roku 2012 společnost Eaton Elektrotechnika s. r. o. otevřela své první inovační centrum (EEIC) v Evropě a páté na světě a to ve Vědeckotechnickém parku v Roztokách u Prahy. V lednu 2015 byla taktéž v Roztokách vybudována zcela nová budova inovačního centra, které má z velké části open space kanceláře. Ostatní kanceláře jsou uzavřené či se jedná o laboratoře.

EEIC zaměstnává cca osmdesát pracovníků a to převážně inženýrů (padesát čtyři inženýrů) a dále pracovníky v oblastech IT, HR, financí a podpory.

5.1 Pracovní prostředí vybrané společnosti

Dále se autorka zaměří na specifikaci a přiblížení pracovního prostředí společnosti Eaton European Innovation Center. Autorka bude čerpat z teoretické části bakalářské práce, kde se zaměřila na prostorové řešení pracoviště a na fyzikální podmínky pracoviště.

Prostorové řešení pracoviště

Společnost EEIC sídlí prvním rokem v nově vystavěné budově v Parku vědy v Roztokách u Prahy. Hlavním iniciátorem pro vybudování této budovy byla společnost Trigema a.s., která tuto budovu postavila v roce 2014.

Jedná se o čtyřpodlažní budovu (viz obrázek 4), která má také 2 patra podzemních garáží, které mohou pracovníci využívat.

Obrázek č. 4: Budova Eaton European Innovation Center



Zdroj: firemní intranet společnosti EEIC, cit. 2016-02-03

V této době společnost Eaton European Innovation Center využívá první 3 patra budovy a čtvrté patro budovy je možné pronajmout jiným společností. V prvním a druhém patře této budovy nalezneme výzkumné a vývojové laboratoře, které jsou určeny převážně pro vývoj v oblastech elektroniky a elektrotechniky. Ve druhém patře nalezneme také open space kanceláře a zasedací místnosti pro různá jednání a schůzky. Ve třetím patře se nachází další open space kanceláře, zasedací místnosti, ale také kantýna společně s venkovní terasou.

V každém patře nalezneme také toalety a kuchyňky. Součástí jedné z kuchyňek je také stolní fotbalík, který slouží k odreagování.

Pracovní místa v kancelářích typu open space v této společnosti jsou uspořádány do znaku ypsilonu (viz obrázek 5), kde může pracovat až osm pracovníků. Toto uspořádání pracovních míst má především za úkol zlepšit komunikaci mezi členy týmu. Pro každého manažera týmu je vyhrazeno jedno oddělené pracovní místo, které se nachází v těsné blízkosti pracovních míst podřízených.

Obrázek č. 5: Jedna z open space kanceláří společnosti EEIC



Zdroj: firemní intranet společnosti EEIC, cit. 2016-02-03

Fyzikální podmínky open space kanceláří v Eaton European Innovation Center

Osvětlení pracoviště

V celé budově převažuje především stropní umělé osvětlení, které je doplněno o přirozené denní světlo, kvůli velké četnosti oken. Každé z oken v budově disponuje žaluziemi, které si může každý pracovník nastavit dle potřeby a může tak upravit intenzitu denního světla. Pracovníci mohou také využít přenosných stolních lamp, které jsou jim k dispozici v případě, pokud nemají dostatek denního (přirozeného) osvětlení a umělé stropní osvětlení je pro ně nedostačující.

Barevné řešení pracoviště

V open space kancelářích společnosti převládá barva modrá a bílá s občasným použitím žluté (barva křesel a gaučů). Modrá barva, jak již bylo zmíněno v teoretické části bakalářské práce, prostor zvětšuje a protože pracovníci společnosti vykonávají práci, která je náročná na koncentraci, modrá barva uklidňuje a pracovníci se mohou tak lépe soustředit na výkon práce.

Zvukové podmínky pracoviště

Úroveň hluku se v těchto typech kanceláří mění v závislosti na vykonávané práci. Pokud v jednu chvíli telefonují více než tři pracovníci, vytvořený šum či hluk se roznáší po celém prostoru open space kanceláří. Jak uvádí Trigema a.s., „*v open space kancelářích jsou vybudovány akustické podhledy pro eliminaci šíření nežádoucího hluku.*“ (Open space, online, cit. 2016-02-02) Při plné obsazenosti těchto kanceláří je eliminace nežádoucího hluku minimální.

Mikroklimatické podmínky

Všechny prostory těchto open space kanceláří disponují klimatizací, která je snadno ovladatelná. Jak již bylo zmíněno v teoretické části bakalářské práce, klimatické podmínky, kam spadá i klimatizace, negativně ovlivňují pracovníky při výkonu jejich práce. Z výsledků dotazníkového šetření se zjistí, zda pracovníky společnosti EEIC jakkoliv ovlivňují klimatické podmínky při výkonu práce.

6 METODIKA PRAKTICKÉ ČÁSTI BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

V praktické části bakalářské práce zabývající se spokojeností pracovníků s prací v open space kancelářích se pozornost zaměřuje jak na manažery, tak i na samotné pracovníky společnosti. K získání potřebných údajů byly použity dvě metody průzkumu a to kvalitativní průzkum - využití individuálních rozhovorů s manažery, na základě SWOT analýzy, které byly určeny pro manažery společnosti a dále kvantitativní průzkum – dotazníkové šetření pro pracovníky společnosti.

Kvalitativní průzkum - individuální rozhovor, SWOT analýza

„Mnoho nástrojů a metod má původ v anglickém prostředí a i SWOT analýza vychází z anglického základu:

S – strong – silné stránky

W – weak – slabé stránky

O – opportunities – příležitosti, výzvy

T – threats – hrozby

SWOT analýza je souhrnným zhodnocením silných a slabých stránek, příležitostí a rizik daného tématu či problematiky.“ (Kaňáková, 2008, s. 141)

Pro tuto práci bude SWOT analýza zkoumat silné a slabé stránky uvnitř organizace a příležitosti a hrozby budou zaměřeny na vnější prostředí společnosti. Na základě vytvořené SWOT analýzy budou stanoveny otázky pro manažery, kteří taktéž pracují v open space kancelářích se svými podřízenými a mají tak možnost sledovat chování svých pracovníků v tomto prostředí.

Cílem kvalitativního průzkumu praktické části bakalářské práce je zjistit, zda manažeři pozorují jakékoliv změny v komunikaci a výkonu práce u svých podřízených.

Kvantitativní průzkum – dotazníkové šetření

Jak již bylo zmíněno výše, dotazníkové šetření proběhne mezi samotnými pracovníky společnosti Eaton European Innovation Center. Otázky pro standardizovaný dotazník vyplývají ze stanovených hypotéz pro toto plošné šetření.

Cílem kvantitativního průzkumu je zjistit, zda jsou pracovníci s prací v open space kancelářích spokojeni, zda na sobě pocítují jakékoliv vlivy tohoto pracovního prostředí a jak je práce v tomto pracovním prostředí ovlivnila pro další setrvání ve společnosti.

7 PROJEKT PRŮZKUMU

Přípravná fáze

Projekt je zaměřen na pracovníky a manažery společnosti Eaton European Innovation Center. Cílem inovačního centra je realizace moderních výzkumů zaměřených na vývoj energeticky účinných napájecích systémů a elektrifikaci dopravy, dopravních prostředků a leteckých aplikací. (Historie, online, cit. 2016-01-25) Společnost EEIC v této době zaměstnává cca osmdesát pracovníků V kancelářích open space pracuje v této době třicet pět pracovníků. **Průzkum se bude provádět plošně v této společnosti.**

Cíl projektu: Analyzování preferencí a spokojenosti pracovníků s pracovním prostředím typu open space ve společnosti Eaton European Innovation Center.

Cílová skupina:

Cílovou skupinou jsou především samotní pracovníci, kteří pracují přímo v open space kancelářích. Z cca osmdesáti pracovníků společnosti pracuje třicet pět v open space kancelářích a proto bude provedeno šetření pouze mezi nimi, aby byly výsledky průzkumu objektivní. Ostatní pracovníci pracují v laboratořích či v uzavřených kancelářích.

1. Skupina skládající se z pracovníků v odděleních

(35 pracovníků)

- dotazníkové šetření

Další cílovou skupinou jsou manažeři společnosti. V této době je ve společnosti zaměstnáno šest manažerů. Osloveni byli čtyři manažeři, kteří pracují přímo v open space kancelářích společně se svými podřízenými.

2. Skupina skládající se pouze z manažerů oddělení

(4 manažeři)

- individuální rozhovor

Prvky, které bude každá skupina obsahovat:

- Věk nad 23 let (pracovníci s nižším věkem byli ve společnosti zaměstnáni až v lednu 2015, tedy po nastěhování do open space kanceláří)
- Skupiny jsou rozděleny na manažery oddělení a pracovníky ze všech oddělení
- Minimální požadovaná odpracovaná doba – jeden rok (práce v open space od začátku otevření nové budovy)

Hypotézy:

1. Více než polovina všech pracovníků ve společnosti je spokojena v open space kancelářích než v uzavřených kancelářích.
2. Spíše ženy než muži si rychleji zvykly na práci v open space kancelářích.
3. Více než polovina všech pracovníků by uvítala změny v jejich pracovním prostředí (odhlučnění open space kanceláří, ergonomické pomůcky a tak dále).
4. Méně než 1/3 všech pracovníků přemýšlela o odchodu ze zaměstnání kvůli open space kancelářím nebo kvůli jinému důvodu.

Metody:

Kvalitativní průzkum – individuální rozhovor, SWOT analýza

Kvantitativní průzkum – standardizovaný dotazník

Harmonogram kvalitativního průzkumu

(časový plán je stanoven od 4. 1. 2016 do 13. 1. 2016)

- Příprava scénáře provedení individuálního rozhovoru s manažery a zpracování SWOT analýzy a otázek (do 7. 1. 2016)
- Oslovení respondentů prostřednictvím firemních médií (e-mail, firemní komunikátor) + realizace individuálních rozhovorů (do 13. 1. 2016)
- Analýza výsledků kvalitativního průzkumu (do 17. 1. 2016)

Harmonogram kvantitativního průzkumu

(časový plán je stanoven od 17. 1. 2016 do 31. 1. 2016)

- Příprava dotazníku pro anonymní dotazníkové šetření (do 19. 1. 2016)
- Oslovení respondentů prostřednictvím firemních médií (e-mail, firemní komunikátor) + distribuce dotazníků (do 26. 1. 2016)
- Sběr a zpracování dat kvantitativního průzkumu (do 31. 1. 2016)

Realizační fáze

Postup a způsob realizace:

- I. Zpracování návrhu projektu**
- II. Příprava scénáře provedení individuálního rozhovoru**
 - naplánování individuálních rozhovorů včetně zjištění dostupnosti manažerů
- III. Realizace individuálních rozhovorů**
 - uskutečnění individuálních rozhovorů (jeden rozhovor cca patnáct minut) s manažery oddělení
- IV. Analýza výsledků kvalitativního průzkumu s využitím SWOT analýzy**
 - výsledky budou prezentovány v signální zprávě
- V. Příprava dotazníku pro anonymní dotazníkové šetření**
 - výběr respondentů pro dotazníkové šetření
 - vytvoření otázek, které budou využity v dotazníkovém šetření
- VI. Realizace dotazníkového šetření**
 - rozeslání anonymních dotazníků ve firmě proběhlo pomocí intranetu
- VII. Sběr a zpracování dat**
- VIII. Zpracování signální zprávy o výsledcích pilotního průzkumu spokojenosti pracovníků společnosti**

Závěrečná fáze

Zpracování signální zprávy

- Interpretace dat
- Shrnutí výsledků
- Potvrzení / vyvrácení hypotéz
- Návrh opatření v oblasti šetření

Signální zpráva

Cílem průzkumu bylo analyzování preferencí a spokojenosti pracovníků s pracovním prostředím typu open space. Šetření neboli průzkum spokojenosti pracovníků s pracovním prostředím typu open space proběhlo ve společnosti EEIC. Průzkum probíhal od 4. 1. 2016 do 31. 1. 2016.

Výsledky SWOT analýzy

Manažerům byly předloženy 4 otázky, na které měli odpovědět – rozhodně ano; spíše ano; spíše ne či rozhodně ne.

Otázky pro individuální rozhovory s manažery byly následující:

1. Myslíte si, že je mezi Vašimi pracovníky lepší komunikace díky open space?
2. Domníváte se, že se občas Vaši pracovníci nesoustředí / hůře vykonávají svoji práci kvůli práci v open space kancelářích?
3. Myslíte se, že lze nalákat nové pracovníky na práci ve společnosti díky open space kancelářím?
4. Domníváte se, že by někdo z Vašich pracovníků odešel ze zaměstnání kvůli práci v open space kancelářích?

Otázky pro individuální rozhovory byly vytvořeny na základě SWOT analýzy.(viz níže)

CO PODPORUJE?	
+ (SILNÉ STRÁNKY) - lepší komunikace mezi pracovníky díky open space kancelářím	+ (PŘÍLEŽITOSTI) - možnost nalákat nové pracovníky na práci ve společnosti díky open space kancelářím
- (SLABÉ STRÁNKY) - horší výkonnost či nesoustředěnost pracovníků kvůli práci v open space kancelářích	- (HROZBY) - odchod ze zaměstnání
CO BRÁNÍ?	

Zdroj: autorka práce

Výsledky individuálních rozhovorů

x	Respondent 1	Respondent 2	Respondent 3	Respondent 4
Otázka 1	spíše ano	spíše ano	spíše ano	rozhodně ano
Otázka 2	spíše ano	rozhodně ano	spíše ano	rozhodně ano
Otázka 3	rozhodně ne	spíše ne	spíše ne	spíše ne
Otázka 4	spíše ne	spíše ano	spíše ne	spíše ano

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Shrnutí výsledků individuálních rozhovorů:

- I. **75 %** manažerů si myslí, že jejich pracovníci spolu lépe komunikují díky open space kancelářím.
- II. Ve výsledcích rozhovorů se také ukazuje, že se všichni manažeři (**100 %**) shodují na tom, že se jejich pracovníci hůře soustředí či hůře vykonávají svoji práci kvůli tomu, že pracují v open space kancelářích.
- III. **100 %** manažerů si také myslí, že nelze nalákat nové pracovníky do společnosti na základě open space kanceláří.
- IV. Přesně **50 %** manažerů se shoduje na tom, že by jejich pracovníci mohli odejít ze zaměstnání kvůli open space. Druhých **50 %** manažerů si naopak myslí, že by jejich pracovníci neodešli ze zaměstnání kvůli open space kancelářím.

Interpretace výsledků SWOT analýzy

Z těchto výsledků je patrné, že manažeři sice zaznamenávají pozitivní dopad open space kanceláří na pracovníky, a to především v komunikaci pracovníků mezi sebou, ale vidí také negativní dopad těchto kanceláří, a to ve snížení výkonnosti a horším soustředění se na výkon své práce. Za zmínku také stojí to, že pouze polovina manažerů si nemyslí, že by jejich pracovníci odešli ze zaměstnání kvůli open space kancelářím.

Dále se bude autorka věnovat výsledkům dotazníkového šetření. Uvidí se, zda odpovědi manažerů budou korespondovat s odpověďmi z dotazníkového šetření mezi pracovníky a zda se potvrdí či vyvrátí hypotézy stanovené pro toto šetření.

Výsledky dotazníkového šetření

Pracovníkům byl pomocí intranetu společnosti rozeslán anonymní dotazník, který se skládal z patnácti otázek a pracovníci měli na vyplnění dotazníku více než jeden týden.

Hypotézy pro tento průzkum

Hypotéza č. 1: - Více než polovina všech pracovníků ve společnosti je spokojena v open space kancelářích než v uzavřených kancelářích.

Hypotéza č. 2: - Spíše ženy než muži si rychleji zvykly na práci v open space kancelářích.

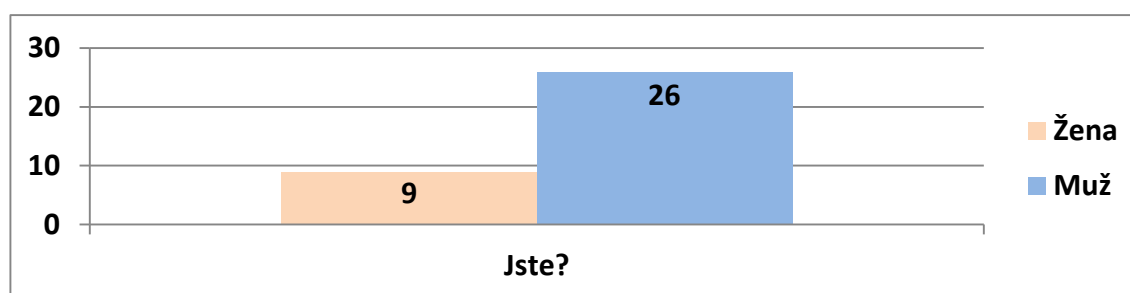
Hypotéza č. 3: - Více než polovina všech pracovníků by uvítala změny v jejich pracovním prostředí (odhlučnění open space kanceláří, ergonomické pomůcky atd.)

Hypotéza č. 4: - Méně než 1/3 všech pracovníků přemýšlela o odchodu ze zaměstnání kvůli open space kancelářím nebo kvůli jinému důvodu.

Vyhodnocení dotazníkového šetření (grafy a komentáře)

(Cílová skupina nemá reprezentativní charakter)

Graf č. 1: Pohlaví respondentů

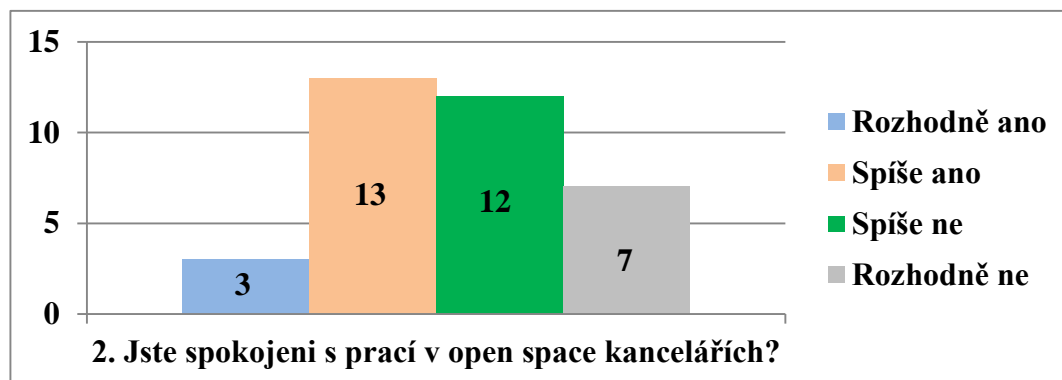


Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Dotazníkové šetření probíhalo plošně ve firmě Eaton European Innovation Center a zúčastnilo se ho třicet pět pracovníků.

Hypotéza č. 1 – Více než polovina všech pracovníků ve společnosti je spokojena v open space kancelářích než v uzavřených kancelářích.

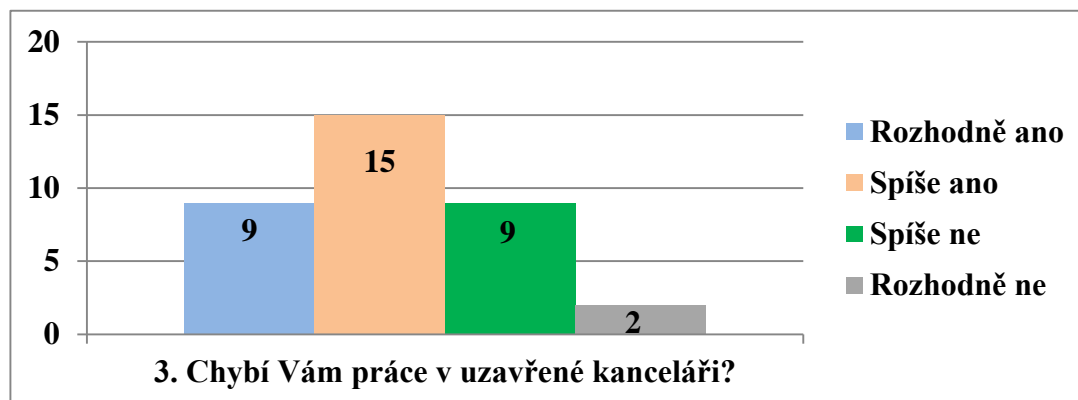
Graf č. 2: Spokojenost pracovníků s pracovním prostředím



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Pouze 46 % dotázaných je spokojeno s prací v open space kancelářích. Z toho pouze **9 %** je absolutně spokojeno s prací v open space kancelářích.

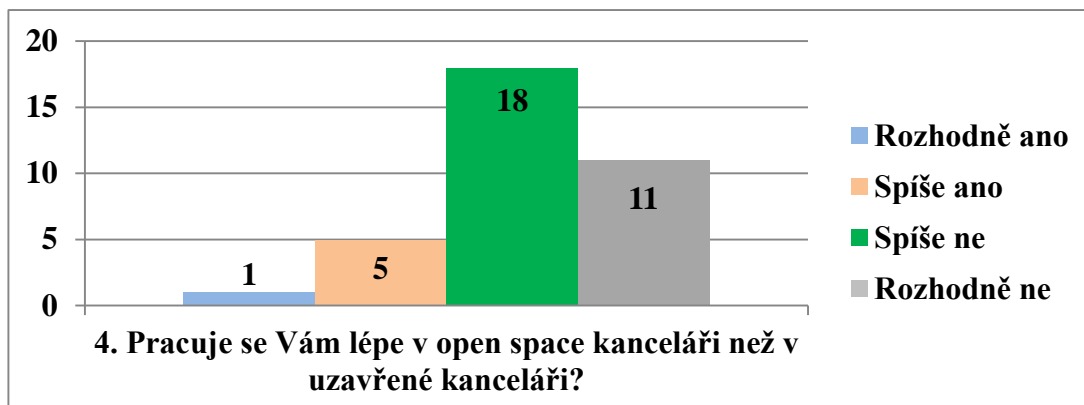
Graf č. 3: Potřeba práce v uzavřené kanceláři



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Celým 69 % všech dotázaných chybí práce v uzavřených kancelářích.

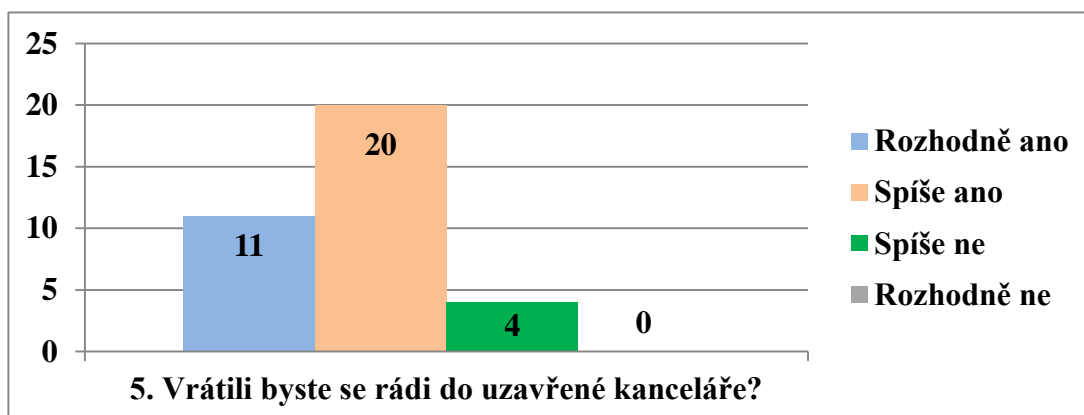
Graf č. 4: Open space kanceláře versus uzavřené kanceláře



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Pouze 17 % dotázaných se pracuje lépe v open space kanceláři než v uzavřené kanceláři **a celým 83 %** dotázaných se nepracuje lépe v open space kancelářích.

Graf č. 5: Navrácení se do uzavření kanceláře

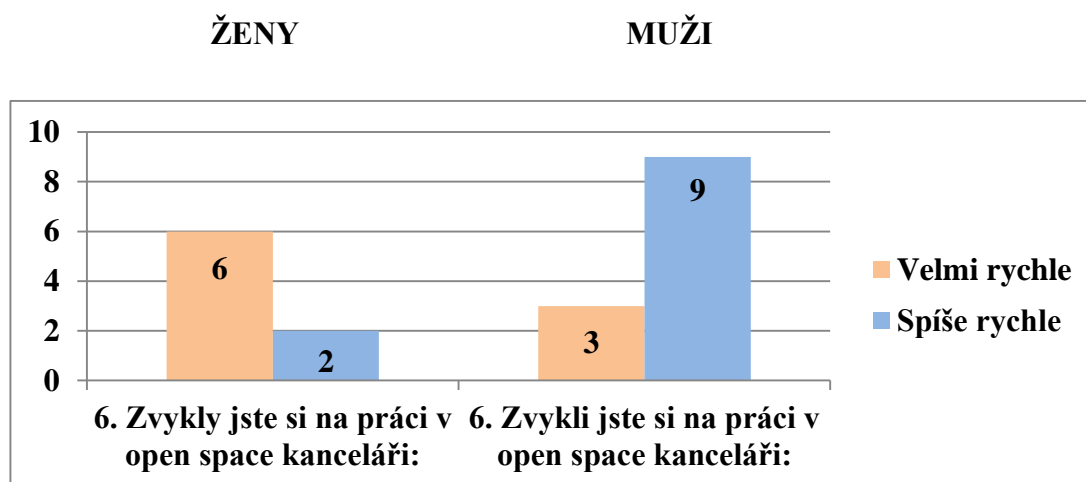


Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Velmi špatnou zprávou je, že **89 %** dotázaných by se **rádo vrátilo do uzavřené kanceláře**. Pouhých **11 %** dotázaných by se **nevrátilo do uzavřených kanceláří**.

Hypotéza č. 2 - Spíše ženy než muži si rychleji zvykly na práci v open space kancelářích.

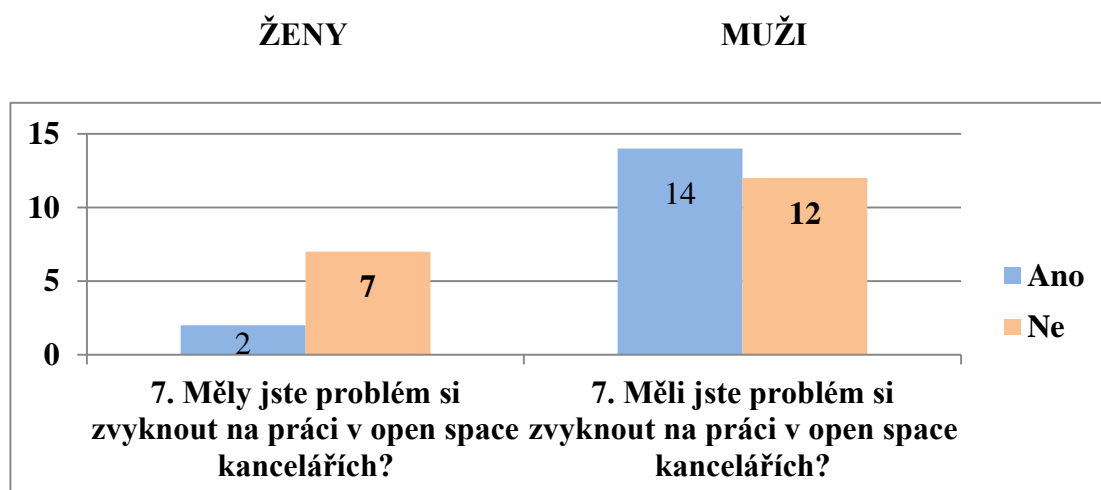
Graf č. 6: Rychlost adaptace na práci v open space kancelářích



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

89 % žen si rychle zvyklo na práci v open space a dokonce **celých 67 % žen** si na práci v open space zvyklo velmi rychle. **46 % mužů** si na práci v open space zvyklo rychle.

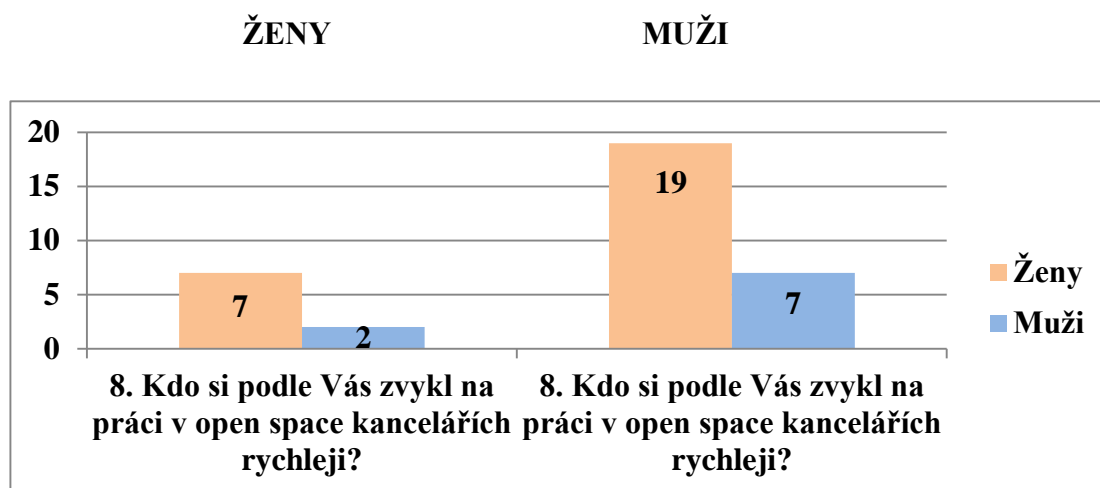
Graf č. 7: Problém s adaptací na pracovní prostředí z hlediska pohlaví



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

78 % všech žen nemělo problém si zvyknout na práci v open space kancelářích. Pro **46 %** všech mužů nebyl problém si zvyknout na práci v open space kancelářích.

Graf č. 8: Adaptace na pracovní prostředí z pohledu pohlaví

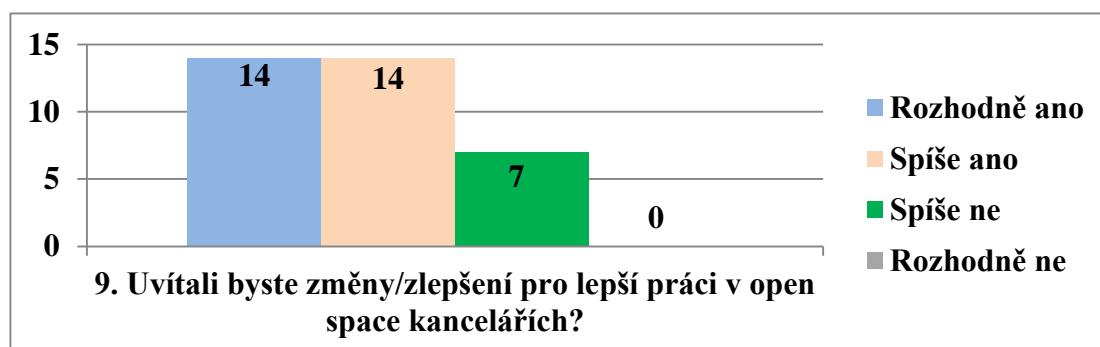


Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

78 % žen se domnívá, že si **spíše ženy** zvykly na práci v open space rychleji než muži. **73 %** mužů si myslí, že si **spíše ženy než muži** zvykly rychleji na práci v open space.

Hypotéza č. 3 - Více než polovina všech pracovníků by uvítala změny v jejich pracovním prostředí (odhlučnění open space kanceláří, ergonomické pomůcky atd.)

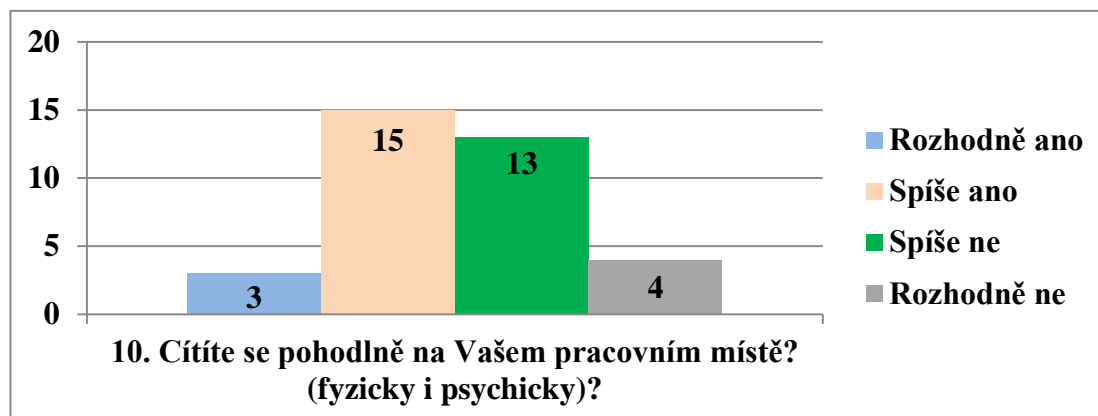
Graf č. 9: Změny / zlepšení v open space kancelářích



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

80 % dotázaných by **uvítalo změny / zlepšení** pro lepší práci v open space kancelářích. Pouhých **20 %** dotázaných by **žádné změny / zlepšení nechtělo**.

Graf č. 10: Fyzická a psychická stabilita na pracovišti



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Celých 51 % dotázaných se **cítí pohodlně** na svém pracovním místě a to jak fyzicky, tak psychicky. Kdyžto **49 %** dotázaných se **necítí pohodlně** na svém pracovním místě a to buď fyzicky či psychicky.

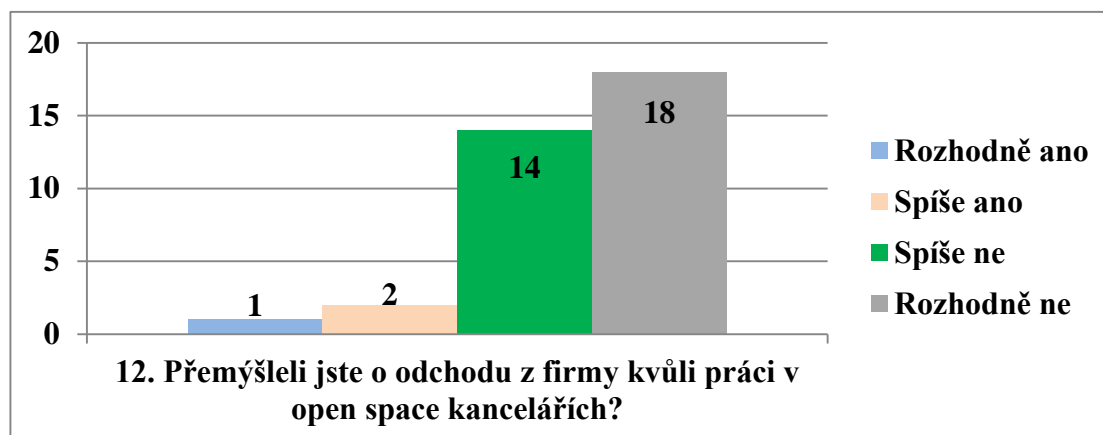
Otázka č. 11:

Jaké změny/zlepšení byste v open space kancelářích rádi uvítali?

- 11x se objevila odpověď - protihlukové zdi pro minimalizaci hluku
- 8x se objevila odpověď - více rostlin pro snížení hluku
- 5x se objevila odpověď – skleněné nízké plochy pro redukci hluku
- 5x se objevila odpověď – větší a nastavitelné stoly,
- 5x se objevila odpověď – více menších kanceláří pro vyřizování pracovních hovorů
- 3x se objevila odpověď – více vysokých skříní, které pohltnou hluk
- 2x se objevila odpověď – relaxační místnost pro uvolnění stresu

Hypotéza č. 4 - Méně než 1/3 všech pracovníků přemýšlela o odchodu ze zaměstnání kvůli open space kancelářím nebo kvůli jinému důvodu.

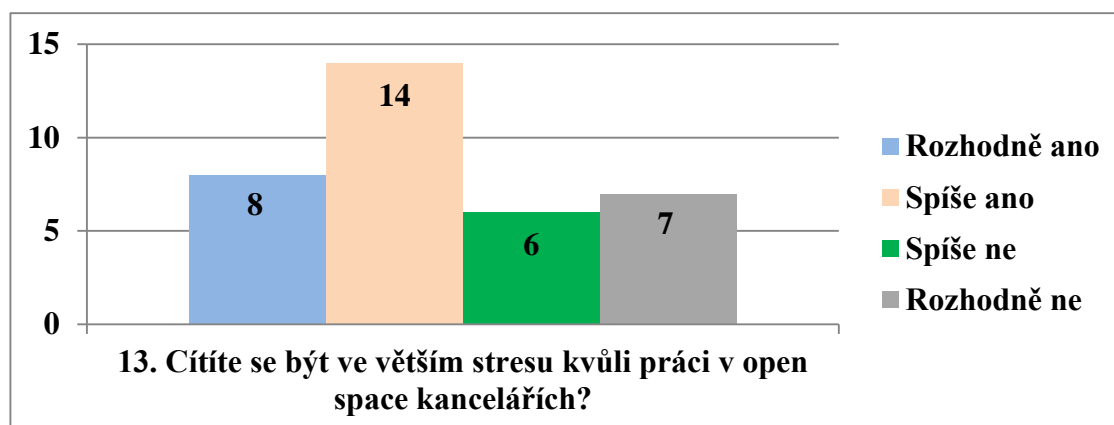
Graf č. 12: Zvažování odchodu ze společnosti



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Velmi dobrou zprávou je, že **91 %** dotázaných **nepřemýšlelo o odchodu** ze zaměstnání kvůli práci v open space kancelářích. **Pouze 9 %** dotázaných **přemýšlelo o odchodu** ze zaměstnání kvůli práci v open space kancelářích.

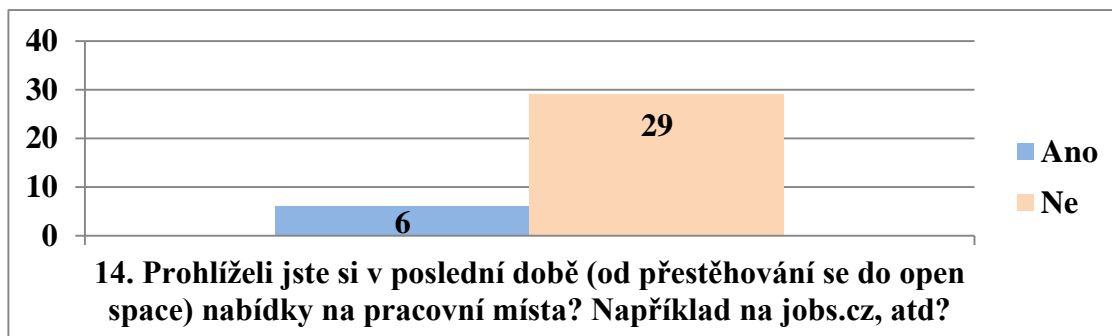
Graf č. 13: Pocit stresu kvůli práci v open space kanceláři



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Celých 63 % dotázaných **se cítí být ve větším stresu** kvůli práci v open space kancelářích a **pouze 37 %** **se necítí být ve větším stresu** kvůli práci v open space kancelářích.

Graf č. 14: Zjišťování nabídek na pracovní místa



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Tento graf nám ukazuje, že **83 %** všech dotázaných je ve své práci spokojených a nepřemýšlí o odchodu ze stávajícího zaměstnání.

Otázka č. 15:

Přemýšleli jste o odchodu ze stávajícího zaměstnání z jiných důvodů, než je nový docházkový systém? Napište z jakých:

1. Má práce mne již nenaplnuje,
2. Má práce je příliš daleko od mého bydliště,
3. Odchod za lepší nabídkou.

Celých **91 %** všech dotázaných nemá žádné důvody k odchodu ze zaměstnání, což je pozitivní zjištění. Pouze tři dotázaní (**9 %**) přemýšleli či přemýšlejí o odchodu ze zaměstnání z jiného důvodu než je práce v open space kancelářích.

8 ANALÝZA VÝSLEDKŮ PRAKTICKÉ ČÁSTI BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Shrnutí výsledků z dotazníků

- I. Z výsledku dotazníků vyplynulo, že celých 89 % všech dotázaných by se rádo vrátilo do uzavřených kanceláří. Z toho vyplývá, že v této době nejsou spokojeni s prací v open space kancelářích.
- II. Naprostá většina dotázaných by uvítala změnu či zlepšení v pracovní prostředí. Tyto změny / zlepšení se týkají především snížení úrovně hluku, lepších ergonomických pomůcek a vytvoření místnosti pro snížení stresu. Hluk, jak již bylo zmíněno v teoretické části, má vliv na psychickou pohodu pracovníka, který práci v tomto pracovním prostředí vykonává. Žádný z pracovníků si nestěžuje na ztrátu soukromí kvůli práci v open space kancelářích.
- III. Z dotazníkového šetření také vyplynula skutečnost, že více než polovina všech pracovníků se cítí být ve větším stresu kvůli práci v tomto pracovním prostředí. Stres je také jedním z vlivů, které má toto pracovní prostředí na pracovníka, který v tomto prostředí pracuje.
- IV. Mimo stížností na zvýšenou úroveň hluku a na pocity stresu si pracovníci nestěžují na žádné jiné negativní vlivy spojené s prací v open space kancelářích.
- V. Drtivá většina pracovníků neuvažuje o odchodu ze stávajícího zaměstnání. To svědčí o tom, že jsou pracovníci ochotni si na nové pracovní prostředí zvyknout, i když u nich teď převládá nespokojenost.

Vyjádření k hypotézám

Hypotéza číslo 1: - Více než polovina všech pracovníků ve společnosti je spokojena v open space kancelářích než v uzavřených kancelářích.

- Tato hypotéza byla vyvrácena, když na otázky spojené s touto hypotézou více než polovina všech dotázaných odpovědělo negativně.
- Většina všech pracovníků by se rádo vrátilo do uzavřených kanceláří.

Hypotéza číslo 2: - Spíše ženy než muži si rychleji zvykly na práci v open space kancelářích.

- Tato hypotéza byla potvrzena, když se na otázky spojených s touto hypotézou shodla většina všech dotázaných.
- U této hypotézy nebylo cílem diskriminovat ženské ani mužské pohlaví. Cílem této hypotézy bylo zjistit, kdo se rychleji adaptoval do nového pracovního prostředí.

Hypotéza číslo 3: - Více než polovina všech pracovníků by uvítala změny v jejich pracovním prostředí (odhlučnění open space kanceláří, ergonomické pomůcky atd.).

- Tato hypotéza byla potvrzena, když na otázku číslo 9, v dotazníkovém šetření, odpovědělo kladně 80 % všech dotázaných.
- Výsledky této hypotézy také ukazují, že pracovníci již přemýšleli nad tím, jaké změny či zlepšení by v open space kancelářích uvítali.

Hypotéza číslo 4: - Méně než 1/3 všech pracovníků přemýšlela o odchodu ze zaměstnání kvůli open space kancelářím nebo kvůli jinému důvodu.

- Tato hypotéza byla potvrzena, když se v otázkách, které byly spojeny k této hypotéze, ukázalo, že pouze tři pracovníci uvažují o odchodu ze stávajícího zaměstnání kvůli práci v open space kancelářích.
- Pouze tři pracovníci uvažují o odchodu ze stávajícího zaměstnání z jiného důvodu.

Návrhy opatření v oblasti šetření

- I.** Vhodným řešením pro zvýšení spokojenosti pracovníků s open space kanceláři je zlepšení pracovního prostředí a to především v oblasti úrovně hluku. Jedno z vhodných řešení je nákup více rostlin, které pohltnou přebytečný hluk a zlepšují také mikroklimatické podmínky na pracovišti. Dále je vhodným řešením také vystavění vyšších protihlukových stěn, které sníží úroveň nežádoucího hluku.

- II.** Jedno z vhodných řešení pro snížení stresu pracovníků se naskytá ve vytvoření relaxační místnosti, která by sloužila pro pracovníky, kteří se během pracovního dne ocitnou ve stresu a relaxační místnost by tento jejich stres pomohla snížit. Místnost by mohla být vybavena masážním křeslem, pohovkou, solnou lampou a uklidňující hudbou.

- III.** Nutné je také, aby se toto plošné šetření opakovalo znovu za jeden rok, aby se zjistilo, zda se spokojenost s prací v open space kancelářích zlepšila a že se již méně pracovníků či žádný pracovník necítí být ve stresu kvůli práci v tomto pracovním prostředí.

ZÁVĚR

V rámci bakalářské práce se autorka pokusila přiblížit problematiku open space kanceláří, která je v této době aktuální, protože mnoho velkých společností se snaží mít, co nejvyšší zisky, ale zároveň je zde snaha mít, co nejnižší náklady. Proto se společnosti rozhodují pro využití open space kanceláří, a to jednak z důvodu nižších pořizovacích a provozních nákladů, ale také s vidinou lepší týmové práce a komunikace pracovníků a tím i zvýšení produktivity a výkonu práce pracovníků.

V teoretické části bakalářské práce byla nejdříve pozornost zaměřena charakteristiku kancelářských pracovišť a pracovního prostředí v obecné rovině a poté se autorka zaměřila na pracovní prostředí kanceláří typu open space, které má především za úkol zvýšit právě zmiňovanou týmovou práci a komunikaci mezi pracovníky a zvýšit také produktivitu práce. Byly také sepsány faktory pracovních podmínek v open space kancelářích mezi které patří prostorové a funkční řešení pracoviště a fyzické podmínky práce, které pozitivně, či negativně ovlivňují výkon práce a spokojenost pracovníků.

V praktické části bakalářské práce se nejdříve autorka zaměřila na přiblížení společnosti Eaton European Innovation Center, ve které sama pracuje, a kde proběhlo plošné šetření s cílem analyzovat preference a spokojenost pracovníků společnosti EEIC s prací v novém pracovním prostředí a to v kancelářích typu open space, kde již jeden rok pracují. Toto plošné šetření bylo také hlavní součástí praktické části bakalářské práce.

Cílem bakalářské práce nebylo pouze přiblížení open space kanceláří a faktorů, které tvoří toto pracovní prostředí z teoretického hlediska, ale především šlo o zjištění spokojenosti pracovníků s těmito typy kanceláří a také bylo cílem zjistit, zda faktory, které jsou s tímto pracovním prostředím spojeny, jakkoliv ovlivňují pracovníky při výkonu práce. Výsledky z praktické části bakalářské práce budou prezentovány vedení společnosti Eaton European Innovation Center. Výkonný ředitel společně s manažery společnosti využijí výsledky plošného šetření praktické části bakalářské práce ke snaze zlepšit pracovního prostředí a pracovní podmínky, které by vedly k vyšší spokojenosti pracovníků a také k vyšší produktivitě a ke snížení faktorů, které pracovníky negativně ovlivňují.

Závěrem lze říci, že pracovníci společnosti si zatím spíše zvykají na práci v open space kancelářích a rádi by uvítali změny, které by zlepšily pracovní podmínky

v tomto pracovním prostředí pro zlepšení spokojenosti, snížení stresu a zvýšení produktivity práce. Tyto změny se týkají především snížení úrovně hluku a toho lze dosáhnout například pomocí vystavění vyšších protihlukových stěn či zakoupení více rostlin do open space kanceláří, které by snížily úroveň hluku, tak by zlepšily mikroklimatické podmínky, protože rostliny, jak již bylo uvedeno v teoretické části bakalářské práce, dopomáhají k odstraňování prachových částic.

Je třeba se také zaměřit na zmírnění stresu pracovníků, který vyvolává právě práce v těchto typech kanceláří, což vyplynulo z dotazníkového šetření. Tím lze dosáhnout například vytvořením relaxační místnosti, která by sloužila ke zmírnění stresu pracovníků. Místnost by mohla být vybavena masážním křeslem, pohovkou, solnou lampou na uklidnění a relaxační hudbou.

Závěrem lze říci, že se autorce cíle práce, jak z teoretické části, tak praktické části, podařilo naplnit.

Zlepšování pracovního prostředí by mělo být jedním z cílů každého podniku, který chce být úspěšný. Protože pouze takové pracovní prostředí, které pozitivně působí na pracovníky společnosti, zvyšuje jeho spokojenost, psychické rozpoložení a tím i produktivitu práce.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARNOLD, J. a kolektiv. *Psychologie práce*. 1. vyd. Brno: Computer Press, a. s., 2007. ISBN 978-80-251-1518-3.

CHUNDELA, L. *Ergonomie*. 3. vyd. Praha: ČVUT, 2015. ISBN 978-80-01-05173-3.

JOKL, M. *Zdravé obytné a pracovní prostředí*. 1. vyd. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0928-0.

KAŇÁKOVÁ, E. *Jak efektivně vést porady*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. ISBN 978-80-247-1625-1.

KOCIÁNOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. ISBN 978-80-247-2497-3.

MICHALÍK, D. *Co je potřeba pro optimální pracovní prostředí? (příručka pro kancelářská pracoviště)*. 1. vyd. Praha: Oddělení psychologie Ope MV ČR, 2009.

MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kol. *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2010. ISBN 978-80-86973-23-4.

PAUKNEROVÁ, D. a kolektiv. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012. ISBN 978-80-247-3809-3.

PROVAZNÍK, V. a kolektiv. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2002. ISBN 80-247-0470-6.

SKŘEHOT a kol. *Ergonomie pracovních míst a pracovní podmínky zaměstnanců se zdravotním postižením*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2009. ISBN 978-80-86973-91-3.

ŠTIKAR, J., RYMEŠ M., RIEGEL K. a HOSKOVEC J. *Psychologie ve světě práce*. 1.vyd. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.

Seznam použitých internetových zdrojů

Historie [online]. [cit. 2016-01-25]. Dostupné z: <http://pv-roztoky.cz/?q=cs/about>

Hradec Králové, Třída ČSA, Kancelář 2012. [online]. [cit. 2016-01-28]. Dostupné z: <http://www.verika.cz/project?id=3#>

Intranet společnosti Eaton European Innovation Center. [cit. 2016-02-03].

Open space [online]. [cit. 2016-02-02]. Dostupné z: <http://pv-roztoky.cz/?q=cs/open-space>

Profil společnosti EATON [online]. [cit. 2016-01-25]. Dostupné z: www.eatonelektrotechnik.cz/sk/eaton.html

RÝZNEROVÁ, J. *Syndrom open space. Jak škodí sdílené kanceláře* [online]. [cit. 2016-02-13]. Dostupné z: <http://magazin.dobracec.cz/syndrom-open-space.-jak-skodi-sdilene-kancelare>

SOKOLOVÁ, D. *Syndrom open space jako důsledek špatného plánování pracovního prostoru* [online]. © 22.6.2012 [2016-02-16]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/zena/zdravi/271146-syndrom-open-space-jako-dusledek-spatneho-planovani-pracovniho-prostoru.html>

The Workplace is Evolving [online]. [cit. 2016-01-28]. Dostupné z: <http://www.morganlovell.co.uk/articles/the-evolution-of-office-design>

SEZNAM ZKRATEK

EEIC - Eaton European Innovation Center (společnost)

HR - human resources

IT - informační technologie

SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Pohled na klasickou oddělenou kancelář.....	11
Obrázek č. 2: Pohled na open space kanceláře z 20. let 20. století.....	14
Obrázek č. 3: Kancelář typu open space v roce 2016.....	15
Obrázek č. 4: Budova Eaton European Innovation Center	33
Obrázek č. 5: Jedna z open space kanceláří společnosti EEIC	34

Seznam grafů

Graf č. 1: Pohlaví respondentů	43
Graf č. 2: Spokojenost pracovníků s pracovním prostředím.....	44
Graf č. 3: Potřeba práce v uzavřené kanceláři	44
Graf č. 4: Open space kanceláře versus uzavřené kanceláře	45
Graf č. 5: Navrácení se do uzavření kanceláře	45
Graf č. 6: Rychlost adaptace na práci v open space kancelářích	46
Graf č. 7: Problém s adaptací na pracovní prostředí z hlediska pohlaví.....	46
Graf č. 8: Adaptace na pracovní prostředí z pohledu pohlaví	47
Graf č. 9: Změny / zlepšení v open space kancelářích.....	47
Graf č. 10: Fyzická a psychická stabilita na pracovišti.....	48
Graf č. 12: Zvažování odchodu ze společnosti	49

Graf č. 13: Pocit stresu kvůli práci v open space kanceláři	49
Graf č. 14: Zjišťování nabídek na pracovní místa	50

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Individuální rozhovor s manažery	I
Příloha B – Dotazníkové šetření	II

Příloha A – Individuální rozhovor s manažery

Protokol šetření

Datum rozhovoru:

Délka působení v organizaci:

Manažer oddělení:

1. Myslíte si, že je mezi vašimi pracovníky lepší komunikace díky open space kancelářím?
 - a) rozhodně ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) rozhodně ne

2. Domníváte se, že se občas vaši pracovníky nesoustředí / hůře vykonávají svoji práci kvůli práci v open space kancelářím?
 - a) rozhodně ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) rozhodně ne

3. Domníváte se, že lze nalákat nové pracovníky na práci v open space kancelářím?
 - a) rozhodně ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) rozhodně ne

4. Myslíte si, že by někdo z vašich pracovníků odešel ze zaměstnání kvůli open space kancelářím?
 - a) rozhodně ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) rozhodně ne

Příloha B – Dotazníkové šetření

Vážení kolegové,

Prosím o vyplnění tohoto dotazníku, který bude použit pro zpracování mé bakalářské práce. Tento dotazník je zcela anonymní. Cílem dotazníku bude zjistit, zda jste spokojeni s prací v open space kancelářích. Zaškrtněte vždy pouze jednu z možností.

Děkuji za vyplnění dotazníku.

1. Jste?

žena - muž

2. Jste spokojeni s prací v open space kancelářích?

a) rozhodně ano b) spíše ano c) spíše ne d) rozhodně ne

3. Chybí Vám práce v uzavřené kanceláři?

a) rozhodně ano b) spíše ano c) spíše ne d) rozhodně ne

4. Pracuje se Vám lépe v open space kanceláři než v uzavřené kanceláři?

a) rozhodně ano b) spíše ano c) spíše ne d) rozhodně ne

5. Vrátili byste se rádi do uzavřené kanceláře?

a) rozhodně ano b) spíše ano c) spíše ne d) rozhodně ne

6. Zvykli jste si na práci v open space kancelářích?

a) rozhodně ano b) spíše ano c) spíše ne d) rozhodně ne

7. Měli jste problém si zvyknout na práci v open space kancelářích?

a) rozhodně ano b) spíše ano c) spíše ne d) rozhodně ne

8. Kdo si podle Vás zvykl na práci open space kancelářích?

a) rozhodně ano b) spíše ano c) spíše ne d) rozhodně ne

9. Uvítali byste změny/zlepšení pro lepší práci v open space kancelářích?

- a) rozhodně ano b) spíše ano c) spíše ne d) rozhodně ne

10. Cítíte se pohodlně na Vašem pracovním místě? (fyzicky i psychicky)

- a) rozhodně ano b) spíše ano c) spíše ne d) rozhodně ne

11. Jaké změny/zlepšení byste v open space kancelářích uvítali?

- a) rozhodně ano b) spíše ano c) spíše ne d) rozhodně ne

12. Přemýšleli jste o odchodu z firmy kvůli práci v open space kancelářích?

- a) rozhodně ano b) spíše ano c) spíše ne d) rozhodně ne

13. Cítíte se být ve větším stresu kvůli práci v open space kancelářích?

- a) rozhodně ano b) spíše ano c) spíše ne d) rozhodně ne

14. Prohlíželi jste si v poslední době (od přestěhování se do open space kanceláří) nabídky na pracovní místa? Například na jobs.cz?

- a) rozhodně ano b) spíše ano c) spíše ne d) rozhodně ne

15. Přemýšleli jste o odchodu ze stávajícího zaměstnání z jiných důvodů, než je nový docházkový systém? Napište z jakých:

- a) rozhodně ano b) spíše ano c) spíše ne d) rozhodně ne

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Jana Hyčková

Obor: Manažerská studia – Řízení lidských zdrojů

Forma studia: Prezenční

Název práce: Pracovní prostředí a jeho vliv na zaměstnance se zaměřením na open space

Rok: 2016

Počet stran textu bez příloh: 48

Celkový počet stran příloh: 3

Počet titulů českých použitých zdrojů: 11

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 8

Vedoucí práce: PhDr. Milan Demjanenko