

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2014-2015

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Barbora Šperlová

Syndrom open space

Praha 2015

Vedoucí práce: Mgr. Kohlíčková Libuše

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2014-2015

BACHELOR THESIS

Barbora Šperlová

Syndrome open space

Prague 2015

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Mgr. Kohlíčková Libuše

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 uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 9. 3. 2015

Barbora Šperlová

Anotace

Název bakalářské práce je Syndrom open space. Práce se zaměřuje na kanceláře typu open space a na syndrom s názvem Syndrom open space, který může vzniknout u člověka, který pracuje v takovém typu pracoviště. Práce má dvě části, část teoretickou a praktickou. Teoretická část se zabývá pracovním prostředím, faktory, které ho ovlivňují. Klady a zápory pracovišť typu open space. Dále se zabývá vznikem Syndromu open space, jeho příčiny, projevy, vlivy a prevencí. V praktické části, pomocí dotazníkového průzkumu, zjišťuji, zda sociální pracovníci na úřadu na Praze 6 jsou, respektive nejsou ohroženi Syndromem open space.

Klíčová slova

Open space, Syndrom open space, pracovní prostředí, kancelářské pracoviště.

Annotation

The name of the Bachelor thesis is Open space syndrome. The work focuses on office open space and the syndrome which may arise if someone works in this type of office. The Bachelor thesis has two parts – theoretical and practical part. The theoretical part deals with working environment factors that influence it. Pros and cons of workplace within open space. It also deals with the origin of open space syndrome, there are causes, symptoms, prevention and how to help people who suffer from this syndrome. The practical part deals with quantitative research based on the techniques of questionnaire. In the practical section I find out whether social workers from the office in Prague 6 are, respectively, are not at risk Open space syndrome.

Key works

Open space, Syndrome open space, working environment, workstation.

Obsah

ÚVOD	7
1 PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ	9
1.1 FAKTORY PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ	11
1.2 TYPY KANCELÁŘSKÝCH PRACOVIŠŤ	16
1.3 VLIV KANCELÁŘSKÉHO PRACOVIŠTĚ NA ČLOVĚKA	18
2 DEFINICE OPEN SPACE	21
2.1 KLADY A ZÁPORY OPEN SPACE	24
3 SYNDROM OPEN SPACE	28
3.1 HISTORIE SYNDROMU OPEN SPACE.....	30
3.2 PROJEVY SYNDROMU OPEN SPACE	31
3.3 PREVENCE SYNDROMU OPEN SPACE.....	33
3.4 POMOC PŘI SYNDROMU OPEN SPACE	34
ÚVOD DO PRAKTICKÉ ČÁSTI	36
4 PRŮZKUM SYNDROMU OPEN SPACE	37
4.1 CÍL PRŮZKUMU	37
4.2 HYPOTÉZY PRŮZKUMU	37
4.3 PRŮZKUMNÝ VZOREK	38
4.4 PRŮZKUMNÁ METODA - DOTAZNÍK	39
4.5 INTERPRETACE DAT	40
4.6 ZÁVĚRY PRŮZKUMU	47
5 ZÁVĚR	49
6 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	51
7 SEZNAM ZKRATEK	56
8 SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ, TABULEK	I
9 SEZNAM PŘÍLOH	II

Úvod

Téma Syndrom open space si autorka této práce vybrala ze dvou důvodů. Prvním důvodem je její praxe při studiu na Vyšší odborné škole sociálně právní v Praze, kterou absolvovala na oddělení Sociálně právní ochrany dětí, na Praze 6. Byla překvapená, že je zde velkoprostorová kancelář, kde společně pracuje 15 sociálních pracovníků, respektive 14 sociálních pracovníc a jeden sociální pracovník.

Autorka práce měla z tohoto prostoru spíše negativní pocit a to z důvodu nekonformnosti pro klienta i pro sociální pracovníky. V takovém prostoru nemají ani jedna strana soukromí na řešení případů. Tento obor projednává velmi citlivé, složité a soukromé případy, kde by mělo být soukromí na prvním místě. Klienta může tento typ pracoviště – open space od návštěvy odradit.

Druhým důvodem, proč si autorka toto téma zvolila, bylo rozšíření kanceláří typu open space v dnešní době. Na toto téma se poměrně často diskutuje, jak mezi samotnými zaměstnanci, tak i v médiích. Většina zaměstnanců zastává poměrně negativní názor ohledně pracovišť typu open space. Z toho důvodu se o pracovištích typu open space chtěla dozvědět více.

Dále ji zajímalo, z jakého důvodu se zaměstnavatelé uchylují k tomuto typu kanceláři, chtěla se dozvědět hlubší detaily negativních názorů zaměstnanců, kteří dennodenně ve velkoprostorové kanceláři pracují. Jaké nejčastější problémy jim tento pracovní prostor přináší, s čím se musí nejvíce vyrovnávat, jaký vliv má velkoprostorová kancelář na jejich práci. Dále ji zajímala i pozitivní stránka těchto pracovišť.

Syndrom open space není medicínsky popsán. Poprvé toto označení použil doktor Jan Hnízdil. Jde o soubor různých příznaků – časté bolesti hlavy, nesoustředěnost, nervozita, omezené soukromí atd., které mohou být právě způsobeny tím, že člověk pracuje ve velkoprostorové kanceláři, kde je neustálá konfrontace s ostatními pracovníky, pracuje se zde za zvýšeného ruchu, společném osvětlení a společné teplotě.

Doktor Jan Hnízdil jako jediný tyto příznaky nazval syndromem open space. Ostatní odborníci, se kterými byla autorka této práce v průběhu bakalářské práce v kontaktu, zastávali názor, že syndrom open space neexistuje. Jejich názor byl, že se jedná pouze o různé typy příznaků, které se řeší samostatně, nikoli jako celek zvaný syndrom open space.

Cílem bakalářské práce je zjistit, zda sociální pracovníci na oddělení sociální péče a prevence, oddělení péče o děti a rodinu a oddělení sociální a zdravotní pomoci na Praze 6, jsou či nejsou ohroženi syndromem open space.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části, na část teoretickou a praktickou. První část bude zaměřena na pracovní prostředí a faktory, které ho ovlivňují. Na klady a zápory práce ve velkoprostorové kanceláři, historii open space a syndrom open space jako takový. Dále je zaměřena na příčiny vzniku syndromu open space, jeho projevy, a možnosti pomoci lidem, kteří trpí syndromem open space.

Cílem v teoretické části bakalářské práce je ucelit informace, týkající se tohoto syndromu a věcí, které s ním bezprostředně souvisejí.

Druhá část bakalářské práce je část praktická, která se bude skládat z dotazníkového průzkumu. Takovou metodu řadíme mezi tzv. kvantitativní metody.

Cílem praktické části bude zjistit, zda sociální pracovníci z úřadu na Praze 6 jsou, respektive nejsou, ohroženi syndromem open space.

1 Pracovní prostředí

„Pracovním prostředím rozumíme soubor činitelů působících na činnost člověka v určitém prostoru a / nebo také soubor podmínek, za jakých se uskutečňuje pracovní proces¹.“

Pracovní prostředí představuje prostor, kde pracovníci vykonávají svou práci, v kanceláři většinou administrativní. V širším pojetí můžeme v pracovním prostředí vyčlenit tyto složky:

- formální stránku, do které patří vybavenost pracovišť, barevnost kanceláře, osvětlení, hluk, mikroklimatické podmínky,
- činnostní stránku, sem se řadí charakter činnosti, motivace, vzdělávání,
- vztahovou stránku, jedná se o vztahy mezi pracovníky,
- bezpečnostní stránku, jedná se o bezpečnost pracovníků a majetku organizace².

V užším pojetí pracovní prostor představuje formální stránku, to je technické a materiální zázemí³.

Na pracovníky v pracovním prostředí působí tyto vlivy: materiální, technické, psychologické a biologické⁴.

Pracovní prostředí by mělo mít pozitivní vliv na výkon zaměstnanců a na jejich motivaci, aby mohli podat co nejlepší výkon. *„Je známo, že lidé dávají přednost příjemnému pracovnímu prostředí i za cenu nižší mzdy⁵.“*

¹ *Plánování a řízení zdrojů Pracovní prostředí.*(2014). [online]. [cit. 15. listopadu 2014]. Dostupné z: <http://www.komora-khk.cz/business/documents/?soubor=moduly/5-jakost/07-planovani-a-rizeni>

² MICHALÍK, D. (2009). [online]. *Co je potřeba pro optimální pracovní prostředí?(příručka pro kancelářská pracoviště)*. Praha. 1. vydání, © Oddělení psychologie OPe MV ČR. Str. 4-5.[cit. 2. ledna 2015]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/soubor/optimalni-pracovni-prostredi-pdf.aspx>.

³ Tamtéž MICHALÍK, D. (2009). [online]

⁴ MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010). *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 1. vydání, str. 56. ISBN: 978-80-86973-23-4.

Na pracovníky působí i tzv. sociálně pracovní faktory, mezi něž řadíme motivaci, uspokojení z práce, typ pracovní skupiny a vztahy na pracovišti. Tyto faktory ovlivňují pracovní výkon zaměstnance⁶.

Mezi materiální vlivy řadíme prostor, uspořádání pracovního prostoru, řešení celého komplexu dané budovy, estetické uspořádání exteriéru a interiéru, technické zařízení, čistotu prostoru, osvětlení, barevné uspořádání, prostor a hluk⁷.

Pracovní prostředí může mít na člověka, jak vliv pozitivní, tak i vliv negativní, což může nakonec způsobit až nemoci z povolání⁸.

Existují normy (ČSN, ISO, EN), které upravují jednotlivé hodnoty vybraných činitelů v pracovním prostředí, tak, aby bylo zajištěno bezpečné a zdravotně nezávadné prostředí pro pracovníky⁹.

Tyto vlivy působí každý den na člověka, a proto je jimi člověk ovlivňován. Faktory mají vliv na psychickou stránku a zdravotní stav pracovníka. Pokud je vše zařízeno správně, pracovní prostředí se nazývá pracovním prostředím dokonalým. Ovšem pokud tomu tak není a zaměstnanec se necítí v práci dobře, můžou se u něho objevit pocity nespokojenosti, deprese, úzkosti. Člověk se cítí unaveně, vyčerpaně, nakonec může dojít až k duševním poruchám¹⁰.

Mezi negativní vlivy, které na člověka v pracovním prostředí působí, se řadí: teplota na pracovišti, hluk, prach, osvětlení.

⁵ PROVAZNÍK, V. a kolektiv (2002). *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing a.s. str. 153. ISBN: 80-247-0470-6.

⁶ KOHOUTEK, R. (2009). [online]. *Faktory pracovního prostředí a jejich působení na člověka*. [cit. 15. listopadu 2014]. Dostupné z: <http://rudolfkohoutek.blog.cz/0901/psychologicke-pusobeni-faktoru-pracovniho-prostredi>

⁷ Tamtéž KOHOUTEK, R. (2009).

⁸ *Pracovní prostředí a zdraví*.(2015). [online]. [cit. 15. únor 2015]. Dostupné z: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi>.

⁹ MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010). *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, str. 56. ISBN: 978-80-86973-23-4.

¹⁰ KOHOUTEK, R. (2009).[online]. *Faktory pracovního prostředí a jejich působení na člověka*. [cit. 15. listopadu 2014]. Dostupné z: <http://rudolfkohoutek.blog.cz/0901/psychologicke-pusobeni-faktoru-pracovniho-prostredi>.

1.1 Faktory pracovního prostředí

Mezi faktory pracovního prostředí se řadí například *vybavenost a rozměr pracovního prostředí*.

Vybavenost a rozměr pracovního prostředí se odvozuje od zaměření a ekonomické situace organizace, od charakteru a náplně práce. *Prostorové požadavky jsou definovány v nařízení vlády č. 361/2007 Sb*¹¹. Obecně by mělo platit, že každý pracovník má mít pro sebe minimálně 2m² nezastavěné plochy. Pokud zaměstnanec vykonává spíše sedavé zaměstnání, musí mít k dispozici minimálně 12m³ vzdušného prostoru¹².

Vídeňský architekt Andreas Burghardt uvádí jako spodní hranici 15m². Pokud nemá zaměstnanec tento prostor k dispozici, stoupá jeho agrese na pracovišti, což nakonec může vést až k mobbingu. Avšak realita bývá jiná, běžně má zaměstnanec k dispozici 11 – 13m² a občas i méně. V některých zaměstnáních (např. call centra) má zaměstnanec k dispozici pouze 7 – 9m², což je velmi málo, bohužel se tyto malé rozměry pracovních prostor vyskytují stále častěji¹³.

Na každém pracovišti by měly existovat doplňkové prostory, kterými jsou míněny prostory pro odpočinek, šatna, WC, místnost pro přípravu nápojů. Tyto prostory by se měly nacházet na stejném podlaží jako je kancelář¹⁴.

Ve velkoprostorových kancelářích by měla existovat buď šatní skříň v prostoru kanceláře anebo samostatná větrací místnost, která je vybavena uzavíratelnými skříňkami¹⁵.

Kancelářské pracoviště by mělo být vybaveno nábytkem (skříň, židle, stůl, police), počítačem, většinou telefonním zařízením a dalším příslušenstvím, mezi které

¹¹ Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010), str. 56.

¹² Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010), str. 56.

¹³ *Stísněnost z velkého prostoru*. (2013). [online]. Vydání 16. In Contact. Str. 8 [cit. 15. ledna 2015]. Dostupné z: http://www.wiesner-hager.com/fileadmin/user_upload/download/Magazin_Contact_CZ__16.pdf.

¹⁴ MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010) str. 57.

¹⁵ Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010), str. 58.

řadíme osobní věci pracovníka – dekorace, fotografie, které pracovníkovi zpříjemňují pracovní místo. Osobní předměty nesmějí rušit ani pobuřovat, či znemožňovat průchod dalším spolupracovníkům¹⁶.

Velice důležitou roli v pracovní kanceláři hrají květiny, které kromě estetického dojmu, zlepšují i kvalitu ovzduší v kanceláři¹⁷. Rostliny jsou také velice důležité při tvorbě vodní páry v interiéru, dále napomáhají odstraňovat prachové částice. Jde o mechanické zachytávání aerosolu na listech rostliny¹⁸.

Rostliny se dále podílejí na zvlhčování vzduchu, útlumu hluku, pozitivním estetickém hodnocení pracoviště, psychické pohodě a rovnováze¹⁹.

Mezi další faktory, které ovlivňují zaměstnance v práci, patří *osvětlení*.

Jedním z nejdůležitějších faktorů, který ovlivňuje psychiku a osobnost je pracovní osvětlení. Na pracovišti by mělo být zajištěno denní záření a zároveň by měla být omezena tepelná zátěž pracovníků slunečním zářením²⁰.

Člověk získává přibližně 80 % až 90 % informací pomocí zraku. Cílem osvětlení v pracovním prostředí je zabránit zrakové únavě, navýšit pracovní pohodu, tím pádem pozitivně ovlivnit pracovní výkon zaměstnanců.

Požadavky na osvětlení jsou: stálost osvětlení, správný směr, redukce osvětlení, barva světla (barva umělého světla by měla být co nejvíce podobná světlu přirozenému) a rovnoměrnost osvětlení²¹.

Pokud je v pracovním prostředí nedostatek osvětlení, vede to k poklesu výkonnosti u zaměstnanců, což je nežádoucí. Pracovní prostor by měl být po celé ploše osvětlen stejnoměrně²².

¹⁶ Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010), str. 58.

¹⁷ Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010), str. 58.

¹⁸ Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010), str. 81.

¹⁹ MICHALÍK, D. (2009). [online]. *Co je potřeba pro optimální pracovní prostředí? (příručka pro kancelářská pracoviště)*. Praha. 1. vydání, © Oddělení psychologie OPe MV ČR. Str. 11. [cit. 2. ledna 2015]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/soubor/optimalni-pracovni-prostredi-pdf.aspx>.

²⁰ HANÁKOVÁ, E. (2008). *Práce a zdraví, rizikové faktory pracovního prostředí*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, str. 11. ISBN: 978-80-86973-07-4.

²¹ Tamtéž MICHALÍK, D. (2009). [online].

Pokud je osvětlení nedostatečné, může to vést ke zdravotním problémům (pálení očí, pocit horka, bolesti hlavy). Dále může docházet k různým zrakovým deformacím – pracovník vidí rozmazaně, dvojitě²³.

Existují tři druhy osvětlení:

- denní neboli přirozené (ze slunečního záření), které však není po celý den stejné, denní světlo je nejlevnější a je nejvíce příjemné pro oči,
- umělé (zajištěno elektrickými zdroji), má stále stejnou intenzitu a barvu,
- kombinované, toto osvětlení bývá na většině pracovišť²⁴.

Zdroje osvětlení jsou dva: přímé a nepřímé (odraz, rozptyl)²⁵.

Je samozřejmě důležité zohledňovat druh práce a individuální požadavky každého zaměstnance²⁶.

Na zaměstnance v pracovním prostředí působí i *barevnost* kanceláří.

V pracovním prostředí jsou velice důležité barvy stropů, stěn, podlah a nábytku. Mezi základní barvy se řadí modrá, zelená, červená. Výběrem barvy je možné pracovní prostor zmenšit i zvětšit. Světlé barvy pracovní prostor zvětšují, naopak barvy syté prostor zmenšují²⁷.

Při zařizování kancelářského pracoviště je důležité se vyhnout lesklým odstínům, jelikož to vede k oslňování zaměstnanců²⁸. Dále se nedoporučuje vymalovat celou kancelář čistě bílou, působí to velmi sterilně.

²² KOHOUTEK, R. (2009).[online]. *Faktory pracovního prostředí a jejich působení na člověka*. [cit. 15. listopadu 2014]. Dostupné z: <http://rudolfkohoutek.blog.cz/0901/psychologicke-pusobeni-faktoru-pracovniho-prostredi>.

²³ MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010). *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 1. vydání, str. 56. ISBN: 978-80-86973-23-4.

²⁴ HANÁKOVÁ, E. (2008). *Práce a zdraví, rizikové faktory pracovního prostředí*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, str. 11. ISBN: 978-80-86973-07-4.

²⁵ Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010), str. 56.

²⁶ Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010), str. 62.

²⁷ MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010). *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 1. vydání, str. 58. ISBN: 978-80-86973-23-4.

²⁸ Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010), str. 59.

Pokud do kanceláře většinu dne svítí slunce, je dobré kancelář vymalovat studenými barvami (odstíny modré, zelené), které kancelář ochladí. Naopak kanceláře, kam svítí slunce jen málo, je potřeba vymalovat teplými barvami (odstíny žluté, oranžové), které naopak kancelář oteplí. V kancelářích, kde pracovníci vykonávají stále stejnou práci, je vhodné použít teplé barvy²⁹.

Velice negativně zaměstnance pracující ve velkoprostorové kanceláři ovlivňuje *hluk*.

Hlukem se rozumí rušivý, nepříjemný zvuk, který může člověku až uškodit. Jde o vedlejší produkt lidské činnosti. Zvuk je mechanické vlnění, které je typické kmitočty mezi 16Hz až 20kHz. Toto rozpětí je možné slyšet lidským uchem³⁰.

Mezi základní prvky zvuku patří hlasitost, výška, barva. S rostoucí hlasitostí se zvyšuje škodlivost zvuku, což může způsobovat pracovníkům různé problémy: bolesti hlavy, zažívací potíže, až poškození sluchu či ztrátu sluchu, vysoký krevní tlak, vznik pracovních úrazů (v práci, kde je velký hluk, dochází častěji k úrazům)³¹.

V kanceláři by neměl hluk přesahovat 65dB, což je hlasitost normálního rozhovoru. Pokud je člověk dlouhodobě vystaven hluku v rozmezí 85 dB – 110 dB, může u něho dojít k poškození sluchu. 85 dB představuje hluk ve školní jídelně, hluk na městské křižovatce. Hluk 110 dB představuje například přelet tryskového letadla³².

Ve velkoprostorových kancelářích je velice často zmiňován problém s hlukem, může být způsoben neustálým mluvením nebo telefonováním ostatních pracovníků.

Vnímání hluku je ovlivněno věkem, pohlavím, zdravotním stavem pracovníka³³.

Pro omezení hluku se dá udělat pár opatření – používat méně hlučná zařízení, používat pevné zástěny, zamezit hluku z vnějšího okolí pomocí tlumících stěn³⁴.

²⁹ MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010). *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 1. vydání, str. 59. ISBN: 978-80-86973-23-4.

³⁰ HANÁKOVÁ, E. (2008). *Práce a zdraví, rizikové faktory pracovního prostředí*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, str. 19. ISBN: 978-80-86973-07-4.

³¹ Tamtéž HANÁKOVÁ, E. (2008), str. 21.

³² MICHALÍK, D. (2009). [online]. *Co je potřeba pro optimální pracovní prostředí? (příručka pro kancelářská pracoviště)*. Praha. 1. vydání, © Oddělení psychologie OPe MV ČR. Str. 16. [cit. 2. ledna 2015]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/soubor/optimalni-pracovni-prostredi-pdf.aspx>.

³³ Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv (2010), str. 62 -64.

V neposlední řadě na zaměstnance pracující v kanceláři typu open space působí *mikroklima* dané kanceláře.

Jedná se o soubor fyzikálních faktorů, které ovlivňují stav pracovního prostředí. Při vyhodnocování mikroklimatických podmínek na pracovišti se pozorují čtyři základní veličiny: teplota vzduchu, vlhkost vzduchu rychlost proudění vzduchu a tepelné záření³⁵.

Teplota na pracovišti patří mezi další nejdůležitější faktory, které ovlivňují pracovníka. Teplota je rozdílná podle druhu výkonu práce. Při sedavém zaměstnání je potřeba, aby teplota v kanceláři byla vyšší, naopak při fyzicky náročnější práci by měla být teplota v kanceláři nižší³⁶. Teplota v administrativních budovách by se v zimním období měla pohybovat mezi 20 – 23°C, v letním období mezi 23 – 26°C³⁷.

Vlhkost vzduchu představuje poměr hmoty vodní páry, která je obsažena ve vzduchu, ku „*hmotě vodní páry, kterou by obsahoval tentýž objem vzduchu za daných teplotních podmínek, který byl vodními párami nasycen*“³⁸. Hodnoty, které jsou v normě, se pohybují okolo 30 % až 70 %, optimální hodnoty jsou 40 % až 60 %. Pokud jsou hodnoty pod 20 %, může u pracovníků docházet k vysýchání sliznic, jsou-li hodnoty nad 80 %, může u člověka docházet k nadměrnému pocení. Proto je vhodné v kancelářích používat klimatizaci³⁹.

Dále je důležité kontrolovat kvalitu ovzduší. V kancelářích, kde se nachází více pracovníků, může být koncentrace oxidu uhličitého vyšší, což může být pro člověka nebezpečné. Škodlivé účinky se vyskytují tehdy, pokud je koncentrace oxidu uhličitého vyšší než 2,5 %. Je-li koncentrace oxidu uhličitého vyšší než 14 %, dochází k ohrožení lidského života⁴⁰. Je žádoucí, aby ovzduší v kancelářích bylo bez jakéhokoli zápachu⁴¹.

³⁴ HANÁKOVÁ, E. (2008). *Práce a zdraví, rizikové faktory pracovního prostředí*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, str. 22. ISBN: 978-80-86973-07-4.

³⁵ Tamtéž HANÁKOVÁ, E. (2008), str. 14.

³⁶ Tamtéž HANÁKOVÁ, E. (2008), str. 14.

³⁷ MICHALÍK, D. (2009). [online]. *Co je potřeba pro optimální pracovní prostředí?(příručka pro kancelářská pracoviště)*. Praha. 1. vydání, © Oddělení psychologie OPe MV ČR. Str. 19. [cit. 2. ledna 2015]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/soubor/optimalni-pracovni-prostredi-pdf.aspx>.

³⁸ Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010). *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 1. vydání str. 68. ISBN: 978-80-86973-23-4.

³⁹ MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010)., str. 68.

⁴⁰ Tamtéž MICHALÍK, D. (2009). [online]. Str. 18.

Z posledních výzkumů vyplynulo, že pachy u člověka vyvolávají nejvýraznější smyslovou odezvu, která ovlivňuje psychický stav člověka⁴².

V kanceláři se můžeme setkat s prašností, což je chápáno jako znečištění ovzduší hmotnými částicemi. Z hlediska mikrostruktury to nazýváme aerosolem. Aerosol je složen z pevných materiálů či drobných kapek, které jsou rozptýlené v ovzduší. V roce 2001 provedl Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. měření aerosolů v ovzduší na různých pracovištích, měření proběhlo i v kancelářích open space. Z výzkumu vyplynulo, že ve velkoprostorové kanceláři, díky klimatizaci, byla teplota vzduchu a relativní vlhkost vzduchu během dne relativně stálá. Proudění vzduchu během dne začalo klesat⁴³.

1.2 Typy kancelářských pracovišť

Kanceláři se rozumí místnost, kde dochází především k administrativní činnosti. V České republice se za klasický typ kanceláře považuje oddělená kancelář, viz Obrázek 1. Jde o místnost, kde je přibližně jeden až tři zaměstnanci.

Dnešním trendem jsou velkoprostorové kanceláře neboli open space, které se dostaly i do České republiky. Jedná se o velkou místnost, kde se nachází více pracovníků najednou. Open space nebo se také může používat označení open plane, nebo český název sálové pracoviště⁴⁴.

Podle ČSN 73 5305 (Administrativní budovy a prostory) existují 4 typy kanceláří, třídění je dle prostorového uspořádání, počtu kanceláří v rámci jedné kanceláře.

⁴¹ Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010), str. 68 - 71.

⁴² SKŘEHOT, P., RUPOVÁ, M. (2009). *Nepodceňujte kvalitu pracovního ovzduší*. Bezpečnost a hygiena práce. Č. 10. Str. 23 – 27. ISSN: 0006-0453.

⁴³ MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010), *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 1. vydání str. 70 - 74. ISBN: 978-80-86973-23-4.

⁴⁴ Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010), str. 14.

Typy kanceláří:

- buňkové kanceláře, které se dále dělí dle počtu kancelářských pracovišť na *individuální* (1 kancelářské pracoviště), *sdrúženou* (obsahuje 2 kancelářské pracoviště v jednom stavebně vymezeném prostoru) a *společnou* (3 až 8 kancelářských pracovišť v jednom)⁴⁵,
- velkoprostorové kanceláře (open space) obsahují 11 a více kancelářských pracovišť, skupiny pracovišť jsou navzájem odděleny např. zástěnami, květinami, komunikačními koridory⁴⁶,
- kombinované kanceláře, u kterých se jedná o kombinaci buňkové a velkoprostorové kanceláře, obsahuje minimálně 11 kancelářských pracovišť,
- flexibilní kanceláře nemají stálý počet pracovišť, vybavení kanceláří je mobilní, pracovní pomůcky jsou uschovány v mobilních kontejnerech⁴⁷.

V dnešní době se můžeme ještě setkat s tzv. virtuální kanceláří. Tento typ pracoviště souvisí s rozvojem techniky. Virtuální kancelář je založena na existenci internetové sítě. Ve virtuální kanceláři slouží k zadávání a plnění úkolů počítač a mobilní telefon⁴⁸. Kladem tohoto typu kanceláře je, že člověk může pracovat kdekoliv, kde je připojení na internet, zaměstnanec je více flexibilní⁴⁹.

S tímto typem pracoviště blíže souvisí tzv. home office, neboli domácí kancelář, kdy zaměstnanec vykonává práci z domova. Dochází tedy k úspoře firemních nákladů, jelikož firma nemusí zařizovat kancelářské prostory⁵⁰ a platit pronájem kancelářských prostor.

Další trend, který se v dnešní době často objevuje, je pracoviště ve stylu feng shui. Jedná se o pracoviště, které je zařízené ve stylu asijských zemí, kde je podstatou energie

⁴⁵ ZDAŘILOVÁ, R. (2014). [online]. *Administrativní budovy*. [cit. 21. prosinec 2014]. Dostupné z: <http://fast10.vsb.cz/zdarilova/4.ro%20E8n%20EDk/p%20F8edn%20E1%20Aka%203M.pdf>.

⁴⁶ Tamtéž ZDAŘILOVÁ, R. (2014). [online].

⁴⁷ Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010). *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 1. vydání, str. 15. ISBN: 978-80-86973-23-4.

⁴⁸ MICHALÍK, D. (2009). [online]. *Co je potřeba pro optimální pracovní prostředí? (příručka pro kancelářská pracoviště)*. Praha. 1. vydání, © Oddělení psychologie OPe MV ČR. Str. 9. [cit. 2. ledna 2015]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/soubor/optimalni-pracovni-prostredi-pdf.aspx>.

⁴⁹ Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010). *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 1. vydání, str. 16. ISBN: 978-80-86973-23-4.

⁵⁰ Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010), str. 16.

CCHI. Tato energie má vliv na zdraví a vitalitu pracovníka. Mezi základní prvky, se kterými styl feng shui pracuje, patří barva, světová strana, materiál, se kterým se v prostoru pracuje, rostliny, voda⁵¹. Pracoviště ve stylu feng shui by měla být rozdělena do osmi sektorů, podle oblastí lidského života – rodina, manželství, děti, kariéra, respekt, peníze, přátelství a zdraví. Pokud má být pracoviště zařízeno ve stylu feng shui, je třeba dbát na tyto věci:

- kancelář by měla být ve tvaru čtverce,
- stůl by měl být daleko od dveří a měl by z něho být výhled na okno,
- v interiéru by měly být použity maximálně tři barvy, nejlépe odstíny hnědé a zelené,
- kancelář by měla být vybavena přírodním materiálem (dřevo),
- v kanceláři by měly být zeleně kvetoucí rostliny⁵².

Má-li být kancelář zařízena ve stylu feng shui je potřeba pozvat odborníka, který nám poradí⁵³.

1.3 Vliv kancelářského pracoviště na člověka

Je třeba si uvědomit, že lidský činitel je souborem klíčových výkonových vlastností a schopností, které mají vliv na výkon a spolehlivost v pracovním procesu. Člověk je kreativní, flexibilní a především člověk je ten, kdo ovládá vývoj strojů a pracovního prostředí. Tyto vlastnosti bývají hodnoceny z pohledu psychologického, fyzického a fyziologického⁵⁴.

⁵¹ MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010). *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 1. vydání, str. 17 -18. ISBN: 978-80-86973-23-4.

⁵² Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010), str. 17 - 18.

⁵³ Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010), str. 18.

⁵⁴ Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010), str. 35.

Lidský činitel je důležitý článek ve výkonu práce, a proto je potřeba zařídit, aby se na pracovišti cítil co nejlépe. Což si v dnešní době začíná uvědomovat stále více nadřízených⁵⁵. Pracovní místo by mělo odpovídat charakteristikám zaměstnanců, znamená to, že by pracovní místo mělo být přizpůsobeno jejich výšce, váze a délce nohou a rukou⁵⁶.

Aby se lidský činitel cítil na pracovišti co nejlépe, musí být naplněny dva základní požadavky:

- vytvořit na pracovišti takové podmínky, které odpovídají potřebám člověka pro výkon dané práce, nejlepší je aby podmínky odpovídaly individuálním potřebám každého člověka,
- vybrat na pracovní místo takového člověka, který bude vyhovovat fyzickým, mentálním a duševním požadavkům na danou pracovní pozici, aby byl schopný se zařadit do pracovního kolektivu a byl schopný přijmout zvyklosti dané firmy⁵⁷.

Pokud se zaměříme na pohlaví, věk, handicap z hlediska velkoprostorové kanceláře, vyplývá z toho, že zastoupení mužů a žen v těchto typech kanceláří je rovnoměrné⁵⁸.

Co se týká věkové kategorie, z výzkumů vyplývá, že především starší pracovníci, kteří dosud pracovali v klasické kanceláři, mají s open space problém. Nemohou si zvyknout na hluk okolo nich⁵⁹.

Pracovníci, kteří patří do mladší věkové kategorie (do 30 let), většinou s prostředím open space problém nemají⁶⁰.

⁵⁵ MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010). *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 1. vydání, str. 35. ISBN: 978-80-86973-23-4.

⁵⁶ *Vliv pracovního prostředí na zaměstnance*. (2009). [online]. In *BusinessInfo.cz*. [cit. 11. listopad 2014]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/vliv-pracovniho-prostredi-na-zamestnanec-2815.html>.

⁵⁷ Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010), str. 35.

⁵⁸ Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010), str. 37.

⁵⁹ Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010), str. 37.

⁶⁰ Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010), str. 37.

Pro tělesně postižené osoby je pracoviště open space pozitivní, je možné pracoviště upravit dle jejich potřeb⁶¹.

Na člověka v kanceláři, a především ve velkoprostorové kanceláři, působí stres. „*Stres je proces, který vzniká jako odpověď na nadměrné požadavky kladené na naše tělesné a duševní rezervy*“⁶². Pracovním stresem se rozumí odezva organismu, který reaguje na podněty vyvolané faktory v pracovním prostředí. Lidé pracující v kanceláři typu open space si velice často stěžují na pracovní stres. Pokud na člověka působí stres dlouhodobě, může to vyvolat až syndrom vyhoření neboli burn-out syndrom⁶³.

⁶¹ Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010). *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 1. vydání, str. 38. ISBN: 978-80-86973-23-4

⁶² Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010), str. 41.

⁶³ Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010), str. 44.

2 Definice open space

Jedná se o velkoprostorovou (velkoplošnou či sálovou) kancelář, což vychází z anglického názvu „open space“ (otevřený prostor) viz Obrázek 2. Můžeme se setkat i s jinými termíny pro tento typ pracoviště, např. open plane, cubicles⁶⁴.

Existují dva typy open space kanceláří:

- bez bariér – pracovní místa od sebe nejsou ničím oddělena, stoly jsou vedle sebe, tento typ je nejšetrnější k firemním financím, ovšem je nejnáročnější pro samotné zaměstnance, v takové kanceláři jsou zaměstnanci vystaveni velkému hluku,
- kóje – jedná se o uspořádání do buněk, kójí, které jsou navzájem odděleny přepážkami, díky kterým se vytvoří tzv. malé kanceláře, kde má zaměstnanec částečně soukromí, tento typ kanceláře open space bývá pro zaměstnance přijatelnější⁶⁵.

Hovoří se o otevřeném prostoru nejen ve smyslu velkého prostoru, ale také ve smyslu rychlé komunikace mezi zaměstnanci, vzájemného působení mezi zaměstnanci a zvýšené produktivity⁶⁶.

Pracoviště typu open space je tedy velkoprostorová kancelář, ve které může pracovat 10 až 70 zaměstnanců, někdy v takovém typu pracoviště může pracovat až 200 lidí.

Velkoprostorová pracoviště jsou přínosná pro realizaci činností, která jsou založena na týmové spolupráci, například marketing. Open space pracoviště jsou nevýhodná v těch zaměstnáních, kde se od zaměstnance očekává samostatná práce⁶⁷.

⁶⁴ MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010). *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 1. vydání, str. 19. ISBN: 978-80-86973-23-4.

⁶⁵ KEJHOVÁ, H. (2011). [online]. *Open space šetří firmě peníze. Jak v něm ale přežít?* [cit. 12. prosinec 2014]. Dostupné z: <http://byznys.ihned.cz/lide/c1-51745580-open-space-setri-firme-penize-jak-v-nem-ale-prezit>.

⁶⁶ Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010), str. 19.

Tento typ otevřeného pracoviště vznikl ve Spojených státech amerických ve 20. století. Open space se využíval v továrnách, kde jedna činnost musela rychle navazovat na činnost druhou.

Open space vznikl na základě vědeckého přístupu F. W. Taylora. Do praxe tento typ pracovišť zavedl H. Ford ve svém průmyslovém závodě. Hlavní výhodou tohoto typu pracovišť byly nižší náklady na pořízení a provoz, vyšší efektivita práce a vyšší produktivita⁶⁸.

Poté tento typ práce, kdy se rychle přejde z prvního kroku na druhý, byl přenesen i do kancelářského typu práce. Pokaždé se jednalo o zvýšení produktivity práce.

Nejprve tohoto typu pracovišť využívali pojišťovací a zásilkové společnosti. Největšího rozmachu pracoviště typu open space získalo v 70. letech 20. století⁶⁹.

Ze Spojených států amerických se tento typ pracoviště rozšiřoval do dalších vyspělých zemí. Pracoviště typu open space se objevovala i ve Velké Británii. Tento typ pracovišť se stal velice oblíbeným, jelikož majitelé firem nemuseli vynakládat velké náklady na zařizování kanceláří, docházelo ke zrychlení práce, k lepší komunikaci mezi zaměstnanci a zároveň se zvýšila produktivita práce⁷⁰.

V českých zemích se tento typ pracovišť objevil v 90. letech minulého století ve firmě Bat'a ve Zlíně⁷¹.

K vylepšení tohoto typu pracovišť došlo v 50. letech minulého století v Německu pod vedením W. Schnelleho. Schnelle a jeho tým se zaměřili na oživení prostoru (osvětlení, květiny, estetické upravení kanceláře). Dříve byla pracovní místa v řadách, jako tomu je ve školních třídách, Schnelle a jeho tým toto uspořádání zrušili, naopak

⁶⁷ MICHALÍK, D. (2009). [online]. *Co je potřeba pro optimální pracovní prostředí?(příručka pro kancelářská pracoviště)*. Praha. 1. vydání, © Oddělení psychologie OPe MV ČR. Str. 8.[cit. 2. ledna 2015]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/soubor/optimalni-pracovni-prostredi-pdf.aspx>.

⁶⁸ MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010). *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 1. vydání, str. 24. ISBN: 978-80-86973-23-4.

⁶⁹ KOBYLKOVÁ, B. (2013). *Vliv kanceláří typu open space na zdraví jejich pracovníků*. Bakalářská práce. Brno. Masarykova univerzita v Brně, Lékařská fakulta, katedra ošetřovatelství. Vedoucí práce: Jana Straková. Str. 8. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/381564/lf_b/Vliv_kancelari____.pdf.

⁷⁰ Tamtéž KOBYLKOVÁ, B. (2013), str. 8.

⁷¹ Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010), str. 24.

pracovní místa soustředili do menších skupin podle typu práce, kterou zaměstnanci vykonávali, aby bylo dosaženo lepší komunikace a spolupráce mezi zaměstnanci⁷².

V 60. letech 20. století ve Spojených státech amerických vznikl tzv. systémový nábytek (systems furniture), „jedná se o soustavu vestavěných kójí v rámci otevřených kancelářských prostor⁷³.“ První, kdo vymyslel systémový nábytek, byl designer Robert Propst (1921 – 2000) ve firmě Herman Miller, kam byl najat v roce 1958. Firma Herman Miller vznikla v roce 1905. Zakladatelem firmy byl D. J. DePree. Tato firma vyrábí nábytek do kanceláří, specializují se na nábytek do kanceláří typu open space⁷⁴.

Robert Propst (viz Obrázek 4) se narodil v Coloradu ve Spojených státech amerických. Původně se systémový nábytek jmenoval Action Office system⁷⁵.

Do západní Evropy se tento typ pracovišť dostává v 70. letech 20. století.

V dnešní době se open space pracoviště nachází z 86 % ve velkých firmách, a přes 70 % ve středně velkých firmách⁷⁶.

Pracovat ve velkoprostorové kanceláři 40 hodin týdně, což je běžný počet pracovních hodin v České republice při plném úvazku, společně s velkým množstvím lidí, není pro zaměstnance snadné.

Prostor je obvykle členěn mobilními stojícími panely, nižšími stěnami, ke kterým jsou přimontované pracovní desky, otevřené police, popřípadě skřínky. Stěnami jsou vedeny veškeré kabely, které jsou potřeba, aby nebyla narušena estetika kanceláře. Zaměstnanci jsou odděleny pouze nízkými stěnami, někdy ani to ne. Každý zaměstnanec má svůj počítač⁷⁷.

⁷² MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010). *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 1. vydání, str. 24 - 25. ISBN: 978-80-86973-23-4.

⁷³ Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010), str. 26.

⁷⁴ *Herman Miller (manufacturer)*. (2014). [online]. [cit. 10. listopad 2014]. Dostupné z: [http://en.wikipedia.org/wiki/Herman_Miller_\(manufacturer\)](http://en.wikipedia.org/wiki/Herman_Miller_(manufacturer)).

⁷⁵ *Robert Propst* (2014). [online]. [cit. 11. prosinec 2014]. Dostupné z: [http://en.wikipedia.org/wiki/Robert_Propst_\(inventor\)](http://en.wikipedia.org/wiki/Robert_Propst_(inventor)).

⁷⁶ MAŘÍK, M., ROZMAJZL, L. (2013). [online]. *Dotyk*. Peklo zvané open space. Tablet Media. Č. 16. [cit. 28. prosinec 2014]. Dostupné z: <http://www.tabletmedia.cz/cz/peklo-zvane-open-space/>.

⁷⁷ Tamtéž MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010), str. 19.

Běžně se však objevují velkoprostorové kanceláře, kde pracovní prostory nejsou ničím odděleny. Znamená to, že pracovní místa nerozdělují panely, ani nízké stěny.

U pracoviště typu open space jde o odstranění překážek mezi zaměstnanci, jako je zeď, dveře⁷⁸.

Nesmíme také opomenout důležitý faktor pro zaměstnavatele, kterým je úspora financí při zařizování tohoto typu kanceláře.

Někteří ředitelé, majitelé firem však vidí prostředí kanceláře typu open space, jako velice pozitivní, dává možnost zaměstnanci přímo se podílet na dění ve firmě⁷⁹.

Všichni se však shodují v jednom, ve velkoprostorové kanceláři jsou důležité středové zóny, to se týká například servisní oblasti, prostoru pro jednání, nebo jen místa pro komunikaci s ostatními zaměstnanci. Tyto prostory mohou působit jako obývací pokoj, nebo jako knihovna⁸⁰.

Tento typ pracovišť se objevuje, jak ve sféře privátní (banky, farmaceutické společnosti), tak ve sféře státní (Policie ČR)⁸¹.

2.1 Klady a zápory open space

Tato kapitola se bude zabývat klady a zápory velkoprostorové kanceláře. Pro lepší přehled je zde vytvořena tabulka, která je rozdělena do dvou sloupců. Levý

⁷⁸ *Open plan.* (2014). [online]. [cit. 29. prosinec 2014]. Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/Open_plan#cite_ref-Schoenauer2003_5-0.

⁷⁹ *Přihlášení se ke komunikaci.* (2013). [online]. Vydání 16. In Contact. Str. 10 [cit. 15. ledna 2015]. Dostupné z: http://www.wiesner-hager.com/fileadmin/user_upload/download/Magazin_Contact_CZ__16.pdf.

⁸⁰ *Nové středové zóny.* (2013). [online]. Vydání 16. In Contact. Str. 16 [cit. 15. ledna 2015]. Dostupné z: http://www.wiesner-hager.com/fileadmin/user_upload/download/Magazin_Contact_CZ__16.pdf.

⁸¹ MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010). *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space.* Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 1. vydání, str. 21. ISBN: 978-80-86973-23-4.

sloupec představuje kladné body pro pracoviště typu open space. Pravý sloupec zobrazuje nevýhody pracovišť typu open space⁸².

Tabulka 1: Klady a zápory open space

KLADY	ZÁPORY
efektivnější komunikace	neosobní prostředí
flexibilita při řešení úkolů	častější spory
nižší pořizovací náklady	horší světelné podmínky
nižší provozní náklady	horší mikroklimatické podmínky
větší uplatnění tělesně znevýhodněných osob	vyšší hluchost
rychlejší komunikace	ztráta soukromí
manažeři mají své pracovníky neustále pod kontrolou, lepší přehled a možnosti kontroly	stres s neustálého dohledu nadřízeného
lepší týmová spolupráce	vyšší časový tlak na zaměstnance v plnění úkolů
	vyšší nemocnost (bolesti zad, hlavy)
	obtížnější soustředění

⁸² MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010). *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 1. vydání, str. 27 - 29. ISBN: 978-80-86973-23-4.

Z výzkumů vyplývá, že u pracovišť typu open space převládají spíše negativní stránky, což je znázorněno i v tabulce⁸³ (Tabulka 1). Mezi klady se určitě řadí nižší pořizovací náklady, což je rozhodující faktor pro zaměstnavatele. Nižší náklady se týkají, jak výstavby kanceláře, tak i kancelářského zařízení. U velkoprostorových kanceláří dochází k ušetření místa, které by bylo potřeba u oddělených kanceláří pro stejný počet zaměstnanců.

U pracovišť typu open space je možné různě přeměňovat pracovní místa, což je výhodné pro osoby s tělesným znevýhodněním. Zároveň je to výhodné k různým přeměnám, tak aby pracovníci mohli společně pracovat na daných úkolech.

Rychlejší komunikací je myšleno, že zaměstnanci sedí vedle sebe, tudíž se mohou rychle poradit, společně komunikovat a řešit společně daný úkol, dochází tedy k vyšší produktivitě práce.

Další bod tabulky ukazuje, jak mají manažeři své zaměstnance pod kontrolou, což je určitě pro manažery velký klad, ale na zaměstnance to může působit velice negativně. Zaměstnanci mají pocit, že jsou stále pod kontrolou, což může vést ke vzniku stresu.

Mezi zápory patří zhoršené světelné podmínky, v open space je nižší míra denního světla a zároveň menší možnost individuální regulace světla. Především zaměstnanci, kteří pracují v centrální části kanceláře, mohou mít problémy s osvětlením.

K velkému problému se řadí zhoršené mikroklimatické podmínky v kanceláři. Ve velkoprostorové kanceláři nelze zařídit individuální požadavky všech zaměstnanců např. na teplotu, což ve výsledku může znamenat, že jednomu zaměstnanci je horko, druhému zima, ale ani jeden s tím nemůže nic udělat. Dále zde dochází k vzájemnému přenosu virových onemocnění, především pokud není zajištěna pravidelná údržba klimatizačních zařízení.

⁸³ MICHALÍK, D. (2009). [online]. *Co je potřeba pro optimální pracovní prostředí? (příručka pro kancelářská pracoviště)*. Praha. 1. vydání, © Oddělení psychologie OPe MV ČR. Str. 7. [cit. 2. ledna 2015]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/soubor/optimalni-pracovni-prostredi-pdf.aspx>.

Lidé, kteří pracují v open space si velice často stěžují na vyšší hlučnost v kanceláři, což je způsobeno počítači, puštěnou klimatizací, telefonáty spolupracovníků, to vše působí na zaměstnance po celý den.

Velké negativum vidí zaměstnanci ve ztrátě soukromí, mají jen malou možnost si upravit své pracovní místo, mají pouze omezený prostor na své osobní věci. Nemají možnost skrýt své osobní věci před dalšími pracovníky. To vše může vést až k odcizení. Může dojít ke snížení motivace zaměstnance.

Mezi další bod negativních věcí patří neustálý stres z dohledu nadřízeného, což je zaměstnanci vnímáno spíše negativně, mají jen malou možnost zařídit si něco soukromého. Ale naopak pro nadřízeného je to velké plus, má neustálé dění v kanceláři na očích.

Může daleko častěji docházet k nedorozuměním a konfliktům mezi pracovníky, jelikož na jednom místě pracuje velké množství lidí.

Z výzkumu, který proběhl ve velkoprostorové kanceláři, dále vyplynula tato negativa: zaměstnanci cítí časový tlak na plnění úkolů, nedostatečné vymezení pracovního místa, nevhodná pracovní sedadla, zaměstnanci často zmiňovali různé zdravotní problémy: bolesti hlavy, pálení očí. Mezi další negativa řadili nedostatek místa pro odložení svého oblečení, nemožnost přizpůsobit si své pracovní místo vlastním požadavkům. Pokud jde o hluk ve velkoprostorové kanceláři, nejčastěji zaměstnanci uvádějí jako důvod hluku řeč ostatních pracovníků, technické prostředky a telefonování. Nejméně je ruší hluk z venku a pohyb osob po kanceláři.

Veškeré informace k této kapitole jsou z knihy *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space* od Michalík, D. a Skřehot P.⁸⁴

⁸⁴ MICHALÍK, D., Skřehot, P. a kolektiv. (2010). *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 1. vydání, str. 27 - 30. ISBN: 978-80-86973-23-4.

3 Syndrom open space

Syndrom open space se řadí mezi civilizační onemocnění, stejně jako deprese, nádory, obezita, cévní onemocnění⁸⁵. Jedná se tedy o onemocnění, které se častěji vyskytuje ve vyspělých zemích. Postihuje častěji ženy, než muže⁸⁶.

Jde o soubor příznaků vyvolaných stresem z práce ve velkoprostorové kanceláři.

Jedná se o syndrom, který postihuje pracovníky pracující ve velkoprostorových kancelářích. Tento typ kanceláří je vytápěn i větrán klimatizací, což je ideální prostředí pro přenos bakterií, virů, alergenů. Zároveň výpary z kancelářského vybavení mohou vést k chronickým onemocněním. Většinou jde o problémy chronické, které postupem času přerostou v závažné onemocnění⁸⁷.

Psycholog Michal Walter říká, že syndrom open space není žádná oficiální medicínská diagnóza, ale typický produkt tzv. pop psychologie. Některá zaměstnání vyžadují práci v open space (call centra), ale problém nastává, když v kanceláři open space pracují lidé, kteří mají být ve svém zaměstnání kreativní⁸⁸.

Příčin syndromu open space může být několik. Jedná se o práci velkého množství lidí v jedné velké kanceláři najednou, pracovní nasazení, hluk, psychologické problémy související s výkonem práce⁸⁹.

⁸⁵ SOKOLOVÁ, D. (2012). [online]. Syndrom open space jako důsledek špatného plánování pracovního prostoru. In *Novinky.cz*. [cit. 15. únor 2015]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/zena/zdravi/271146-syndrom-open-space-jako-dusledek-spatneho-planovani-pracovniho-prostoru.html>.

⁸⁶ RÝZNEROVÁ, J. (2015). [online]. *Syndrom open space. Jak škodí sdílené kanceláře*. In *DobraVec.cz*. [cit. 10. leden 2015]. Dostupné z: <http://magazin.dobracevec.cz/syndrom-open-space.-jak-skodi-sdilene-kancelare>.

⁸⁷ BARTÍK, I. (©2010-2015). [online]. Open space aneb lidé v kancelářském kotci. In *květy*. [cit. 2. leden 2015]. Dostupné z: <http://kvety.kafe.cz/osudy/2012/2/28/clanky/open-space/>.

⁸⁸ WALTER, M. (2015). [online]. *Psycholog: V open space se musíte naučit žít*. In *aktip*. [cit. 11. leden 2015]. Dostupné z: <http://www.aktip.cz/cs/publikace/psycholog-v-open-space-se-musite-naucit-zit.html>.

⁸⁹ MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010). *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 1. vydání, str. 75 - 77. ISBN: 978-80-86973-23-4.

Lidé musejí společně pracovat ve špatných podmínkách, které ovlivňují jejich životy.

Mezi tyto podmínky řadíme: hluk z telefonů, klimatizaci (pro někoho je v kanceláři zima, pro druhého teplo), špatné osvětlení a nedostatek soukromí (což je považováno za nejhorší podmínku)⁹⁰.

Ve velkoprostorové kanceláři se většinou nachází velké množství výpočetní techniky, kancelář je znečištěna prachem, osvětlení je blikající, příliš ostré, nebo naopak nedostačující. Zaměstnanec vykonává stále stejnou práci⁹¹.

Jedním z nejčastějších problémů, na který si zaměstnanci pracující v kanceláři typu open space stěžují je teplota. Psychiatr Oldřich Vinař uvádí: „ženy a muži mají jiný termoregulační systém, a tak každý potřebuje jinou teplotu prostředí, ve kterém pracuje. A právě rozdílné teploty jsou častým předmětem hádek a konfliktů⁹².“

To jsou věci, které na pracovníka působí dennodenně a můžou vyvolat syndrom open space.

Lidé pracující v open space trpí často bolestmi hlavy, nachlazením či únavou. Je to způsobeno tzv. „vydýchaným vzduchem.“ Vzduch z venku se přes ventilační a filtrační jednotky vysušuje a zároveň se z něho ztrácejí záporné ionty, které pomáhají k lepšímu transportu kyslíku v těle, zvyšují prokrvení buněk v těle, což vede k obranyschopnosti organismu⁹³.

Jen pro představu, běžný počet záporných iontů v ovzduší je 400 ks/cm³ vzduchu, v lese je to 1000 ks/cm³, v uzavřené klimatizované kanceláři je to pouze⁹⁴ 100 ks/cm³.

⁹⁰ MAŘÍK, M., ROZMAJZL, L. (2013). [online]. Peklo zvané open space. In *Dotyk*. Tablet Media. Č. 16. [cit. 28. prosinec 2014]. Dostupné z: <http://www.tabletmedia.cz/cz/peklo-zvane-open-space/>.

⁹¹ MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010). *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 1. vydání, str. 75 - 77. ISBN: 978-80-86973-23-4.

⁹² KLADIVOVÁ, B. (2011). Z open space kanceláři se stal hit, někteří ji ale nezvládají. In *ČT24 Ekonomika*. [cit. 15. únor 2015]. Dostupné z: <http://www.ceska televize.cz/ct24/ekonomika/158369-z-open-space-kancelari-se-stal-hit-nekteri-je-ale-nezvladaji/>.

⁹³ *Open Space a kanceláře s ventilací bez možnosti větrání*. (2014). [online]. [cit. 2. ledna 2015]. ©2014 Cornis s.r.o. Dostupné z: <http://www.solnajeskyneletnany.cz/novinky/open-space-kancelare-s-ventilaci-bez-moznosti-vetrani/>.

⁹⁴ Tamtéž *Open Space a kanceláře s ventilací bez možnosti větrání*. (2014).

Vzduch v kanceláři je proto suchý, což vede k vysušování nosní sliznice, která pak neplní správnou funkci ochrany těla před bakteriemi a viry. Je proto třeba navýšit počet záporných iontů ve vzduchu kanceláře, což se dá zařídit nainstalováním ionizačních vložek do mřížky, přes kterou proudí vzduch do místnosti. Pro ještě lepší efekt se dají do ionizačních vložek přidat antibakteriální zrna, která zabraňují množení bakterií v kanceláři⁹⁵.

Ze studie z roku 2009, která proběhla ve Švýcarské konfederaci, vyšlo najevo stejně jako v jiných studiích, že lidé pracující v sálové kanceláři mají největší problém s hlukem, klimatem, světlem. Z těchto důvodů klesá jejich výkonnost a koncentrace. Ale především se snižuje subjektivní spokojenost s vlastní prací, to způsobuje problém. Ve velkých kancelářích, kde vedle sebe pracuje 50 zaměstnanců a více, narůstá nemocnost až o 40 % a to je pro zaměstnavatele velice nevýhodné⁹⁶.

Překvapením možná bude informace, že syndromem open space trpí nejen podřizení, ale i jejich nadřizení⁹⁷.

3.1 Historie syndromu open space

Syndrom open space není v České republice zatím medicínsky popsán. Jediný, kdo tento syndrom u nás z medicínského pohledu popsal, byl v roce 2007 doktor Jan Hnízdil (*1958).

⁹⁵ *Open Space a kanceláře s ventilací bez možnosti větrání*. (2014). [online]. [cit. 2. ledna 2015]. ©2014 Cornis s.r.o. Dostupné z: <http://www.solnajeskyneleznany.cz/novinky/open-space-kancelare-s-ventilaci-bez-moznosti-vetrani/>.

⁹⁶ *Stísněnost z velkého prostoru*. (2013). [online]. Vydání 16. In Contact. Str. 8 [cit. 15. ledna 2015]. Dostupné z: http://www.wiesner-hager.com/fileadmin/user_upload/download/Magazin_Contact_CZ__16.pdf.

⁹⁷ HNÍZDIL, J. (2011). [online]. *Nový trend: přibývá lidí s nemocí z kanceláří open space*. [cit. 14. leden 2015]. In Týden.cz. Dostupné z: http://www.tyden.cz/rubriky/domaci/novy-trend-pribyva-lidi-s-nemoci-zkancelari-open-space_220099.html?showTab=nejctenejsi-3#.VPiANtKG-So.

MUDr. Jan Hnízdil získal titul na Lékařské fakultě Univerzity Karlovy v Praze, je známý internista a rehabilitační lékař. Také je autorem populárně – odborných knih. K syndromu open space se vyjádřil v knize *Mým marodům: Jak vyrobit pacienta*.

Doktor Jan Hnízdil nyní působí v léčebně vzdělávacího zařízení komplexní psychosomatické medicíny s názvem „Hnízdo zdraví.“ A jako jeden z mála doktorů se stará o pacienty s tímto syndromem, kterých stále přibývá.

Avšak americká psychiatrická společnost chápe syndrom open space jako diagnózu již od roku 2007. V České republice zatím syndrom open space v psychologii znám moc není⁹⁸.

3.2 Projevy syndromu open space

Mezi symptomy, kterými se syndrom open space projevuje, se řadí například bolesti hlavy, kašel, hučení v uších. Dále to mohou být zažívací problémy, závratě, bušení srdce, zvýšený krevní tlak.

Mezi další projevy se může řadit únava, úzkost, výpadky pozornosti, nesoustředěnost, to způsobuje časté chyby v práci. Může častěji docházet ke konfliktům v zaměstnání. Práce ve velkoprostorové kanceláři může vyvolat i deprese⁹⁹.

Zaměstnanci pracující v kanceláři typu open space mohou mít sklony až k agresi. Kvůli těmto projevům bývají častěji v pracovní neschopnosti¹⁰⁰. To je pro zaměstnavatele velice nevýhodné.

⁹⁸ RÝZNEROVÁ, J. (2015). [online]. *Syndrom open space. Jak škodí sdílené kanceláře*. In DobraVec.cz. [cit. 10. leden 2015]. Dostupné z: <http://magazin.dobracevec.cz/syndrom-open-space.-jak-skodi-sdilene-kancelare>.

⁹⁹ MAŘÍK, M., ROZMAJZL, L. (2013). [online]. *Peklo zvané open space*. In *Dotyk*. Tablet Media. Č. 16. [cit. 28. prosinec 2014]. Dostupné z: <http://www.tabletmedia.cz/cz/peklo-zvane-open-space/>.

Syndrom přináší, jak potíže zdravotní, tak i potíže psychické, které ovlivňují výkon zaměstnance¹⁰¹.

Veškeré tyto symptomy způsobují nižší výkonnost zaměstnanců, což je samozřejmě i pro zaměstnavatele nevýhodné.

Pokud mám některé z mnoha příznaků Syndromu open space jako problémy koncentrace, spánku, kožní problémy, dýchací problémy, bolesti hlavy nebo psychické problémy, tak je už často pozdě - E-mailová korespondence 1.

Pro lepší představivost, je zde vložen úryvek z rozhovoru doktora Jana Hnízdila s Lucií K, která pracuje ve velkoprostorové kanceláři jako editorka jednoho pražského celostátního deníku. Lucie K.

„Pane doktore, mám pořád silnější bolesti hlavy a závratě. Těžko se mi dýchá, tlačí mne u srdce, nespím. Mám to od té doby, co nás v redakci posadili do open space kanceláře. Než tam ráno vstoupím, musím si vzít tabletu nitroglycerinu. Nevadí mi, že někdo poslouchá moje telefonáty, jako to, že nechtěně slyším, co řeší kolegové. Leze mi to strašně na nervy.“¹⁰²

Commservis je společnost zabývající se výzkumy, které jsou zaměřené na civilizační choroby. Commservis uvádí, že 92 % zaměstnanců pracujících v open space trápí problémy, které snižují jejich pracovní výkon. Dále uvádí, že každý druhý člověk pracující v tomto typu kanceláře navíc trpí psychosomatickými problémy, mezi které nejčastěji řadíme problém s koncentrací a migrény¹⁰³.

¹⁰⁰ *Stísněnost z velkého prostoru.* (2013). [online]. Vydání 16. In Contact. Str. 8 [cit. 15. ledna 2015]. Dostupné z: http://www.wiesner-hager.com/fileadmin/user_upload/download/Magazin_Contact_CZ__16.pdf.

¹⁰¹ KLADIVOVÁ, B. (2011). Z open space kanceláří se stal hit, někteří ji ale nezvládají. In *ČT24 Ekonomika*. [cit. 15. únor 2015]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/158369-z-open-space-kancelari-se-stal-hit-nekteri-je-ale-nezvladaji/>.

¹⁰² HNÍZDIL, J. (2011). [online]. *Syndrom Open Space a jak ho léčit*. [cit. 28. prosinec 2014]. Dostupné z: <http://blog.aktualne.cz/blogy/jan-hnizdil.php?itemid=15062>.

¹⁰³ SOKOLOVÁ, D. (2012). [online]. Syndrom open space jako důsledek špatného plánování pracovního prostoru. In *Novinky.cz*. [cit. 15. únor 2015]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/zena/zdravi/271146-syndrom-open-space-jako-dusledek-spatneho-planovani-pracovniho-prostoru.html>.

3.3 Prevence syndromu open space

Lékař z psychiatrické léčebny v Mladé Boleslavi, MUDr. Petr Mistoler, autorce této práce na otázku ohledně prevence syndromu open space odpověděl takto (E-mailová korespondence 3): „*Stran prevence a léčby bych doporučil knihy o syndromu vyhoření, například od Radkina Honzáka.*“

Dle Mistolera je syndrom open space umělý konstrukt. Pracovat v open space je moderní zlo, ale u lidí jde vždy jen o jednu část problému. „*Sy. open space v klasifikaci není, dle charakteru, doby trvání a tíže potíží, pak pacienti bývají v kategoriích porucha přizpůsobení, smíšená úzkostně-depresivní porucha, generalizovaná úzkostná porucha nebo panická porucha* (E-mailová korespondence 3).“

Psycholog Walter v rozhovoru na téma syndrom open space, radil lidem, kteří ve velkoprostorové kanceláři pracují, ať si své místo vyzdobí (květinami, šanony, fotografiemi)¹⁰⁴.

Prevenčí před vznikem syndromu open space mohou být určité relaxační a koncentrační cviky, které lze vykonávat přímo na pracovišti. Jedná se o různé dechové a svalové cviky, zrakové relaxační techniky. Kurzy, kde se zaměstnanec může naučit tyto cviky, zajišťuje například společnost Kardia s. r. o., sídlící na Praze 1, Revoluční 756/19.

Pravidelné čištění klimatizačního zařízení může být zařazeno mezi další bod prevence, který napomáhá před vznikem syndromu open space. V klimatizačních zařízeních bývá prach, roztoči apod., to vše přispívá k šíření mnoha nemocí¹⁰⁵.

Další možností by mohla být úprava denního režimu, například dřívější příchod do práce, kdy v kanceláři ještě nejsou další zaměstnanci. Nebo naopak chodit do práce

¹⁰⁴ WALTER, M. (2015). [online]. *Psycholog: V open space se musíte naučit žít*. In aktip. [cit. 11. leden 2015]. Dostupné z: <http://www.aktip.cz/cs/publikace/psycholog-v-open-space-se-musite-naucit-zit.html>.

¹⁰⁵ MICHALÍK, D., SKŘEHOT, P. a kolektiv. (2010). *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 1. vydání, str. 75. ISBN: 978-80-86973-23-4.

později, a zůstat déle, když už ostatní pracovníci odcházejí domů. Tím se sníží doba, kdy je zaměstnanec vystaven nepříjemným podmínkám open space.

Mezi další opatření se může zařadit i dobře ergonomicky zařízené pracovní místo. Myšleno, tak že zaměstnavatel zařídí svým zaměstnancům dobré pracovní židle, opěrky na nohy atd.

Zaměstnanci by měli procházet školením, které bude zaměřeno na zdravotní opatření: střídání poloh při práci, správné držení zad, různá cvičení, ale i umět odpočívat.

Dále by měla být zaměstnancům umožněna komunikace s psychologem, měli by mít možnosti různých bonusů – příspěvky na dovolené, mělo by docházet ke společným akcím typu teambuilding. V neposlední řadě je důležité, aby se zaměstnanci správně a pravidelně stravovali. Pokud jim to práce a zaměstnavatel dovolí, mělo by stravování proběhnout mimo kancelář, vůně jídla nemusí být pro ostatní zaměstnance v kanceláři typu open space příjemná¹⁰⁶.

Pokud je možné v kancelářích větrat, je potřeba dodržovat pravidelné větrání, dojde tím k obnově vzduchu. Pracuje-li zaměstnanec u počítače, měl by mít každou hodinu 5 – 10 minutovou přestávku na odpočinek¹⁰⁷.

3.4 Pomoc při syndromu open space

Na otázku, jak pomoci lidem, kteří trpí syndromem open space, autorce této práce odpověděli tři odborníci z pěti dotázaných – Martin Hollý, Tomáš Zdechovský a Petr Místoler.

¹⁰⁶ MÜLLER, I. (2008). [online]. *Pohled lékaře na moderní kancelář*. In Stolařský magazín. [cit. 10. prosinec 2014]. Dostupné z: http://www.mayer.cz/grafika/0/10/sm4-08_1073.pdf.

¹⁰⁷ *Sick building syndrome*. (2015). [online]. [cit. 14. prosinec 2014]. Dostupné z: <http://www.nhs.uk/Conditions/Sick-building-syndrome/Pages/Introduction.aspx>.

MUDr. Martin Hollý, který pracuje v psychiatrické léčebně v Bohnicích, jako psychiatr a sexuolog, o tomto syndromu neslyšel (E-mailová korespondence 2).

Tomáš Zdechovský (Mgr. et Mgr. et Mgr.) se narodil v roce 1979. Je to český poslanec Evropského parlamentu, spolumajitel agentury Commservis.com, která se zabývá mezinárodními studii o tom, zda práce v open space má či nemá vliv na zaměstnance. Na otázku, zda existuje pomoc pro lidi s tímto syndromem, odpověděl takto - E-mailová korespondence 1 „*Ano existuje. Přestavěním nebo přesazením v rámci open space se dají některé problémy eliminovat. Dá se také trénovat koncentrace nebo upravit denní režim. Ale vždy záleží na osobnosti jedince, který syndromem trpí. Asi čtvrtina lidí kvůli projevům syndromu open space musí svou práci změnit.*“

Obecně psychologové radí lidem, kteří pracují v open space, toto: zútlumit si své pracovní místo pomocí fotek, květin. Pokud je to možné své pracovní místo si opticky oddělit od ostatních nábytkem, květinami. A hlavně je zapotřebí si dohodnout určitá pravidla se svými kolegy ohledně hlasitosti hudby, telefonování a intenzitě větrání. Jsou jedinci, kterým open space nevyhovuje, ti bohužel musejí svojí práci změnit¹⁰⁸.

V roce 2008 vyšly v Mladé frontě Dnes rady, jak fungovat na pracovišti typu open space – domluvit se s kolegy na větrání, používat sluchátka proti hluku, oblékání přizpůsobit teplotě v kanceláři, družít se s kolegy, kteří mají stejné zájmy, používat jemné vůně a pravidelně se stravovat¹⁰⁹.

¹⁰⁸ ŠTEFLOVÁ, Z. (2013). [online]. *Open space – pracovní prostor, který nemusí vyhovovat každému zaměstnanci*. In *bydlení-z.cz*. [cit. 3. ledna 2015]. Dostupné z: <http://www.bydleni-z.cz/bydleni/open-space-pracovni-prostor-ktery-nemusi-vyhovovat-kazdemu-zamestnanci/>.

¹⁰⁹ FOGLOVÁ, P. (2008). *Před kolegy se neschovám*. In *Mladá fronta Dnes*, příloha Dnes zaměstnání. Praha: MF Dnes, vydání – duben. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/pred-kolegy-se-neschovam-08b-/podnikani.aspx?c=A080401_945394_zamestnani_amr.

Úvod do praktické části

Pro zpracování praktické části byla vybrána průzkumná metoda – dotazník. Výhodou dotazníkového šetření je anonymita respondentů, získávání potřebného množství informací od velkého počtu respondentů během krátké doby. Anonymitou zaručenou při vyplňování dotazníku dosáhneme pravdivějších a objektivnějších odpovědí. Nevýhodou dotazníkového šetření může být neporozumění respondenta daným otázkám, anebo pouhý nezájem se výzkumu zúčastnit.

Dotazník se řadí mezi kvantitativní metody výzkumu. Při kvantitativní metodě dochází nejprve k formulaci hypotéz, pak k samotnému výzkumu a na závěr dochází k interpretaci a zobecňování dat.

Dotazník byl předložen sociálním pracovníkům na úřadu na Praze 6, Československé armády 23/601. Jedná se o sociální pracovníky pracující ve velkoprostorové kanceláři, která se nachází ve druhém patře budovy. Celkově ve velkoprostorové kanceláři pracuje 15 sociálních pracovníků, respektive 14 sociálních pracovníc a 1 sociální pracovník.

Ve velkoprostorové kanceláři jsou tato oddělení - sociální péče a prevence, oddělení péče o děti a rodinu a oddělení sociální a zdravotní pomoci. Zbylí pracovníci z těchto oddělení jsou rozmístěni po menších kancelářích na tomto patře, těch se výzkum netýkal, jelikož v kanceláři pracují v maximálním počtu 5 lidí.

V dotazníkovém průzkumu autorka této práce bude zjišťovat, zda sociální pracovníci na Praze 6 jsou, respektive nejsou ohroženi syndromem open space.

4 Průzkum syndromu open space

4.1 Cíl průzkumu

Cílem praktické části této práce, je zjistit, zda sociální pracovníci na úřadu na Praze 6, Československé armády 23/601, jsou či nejsou ohroženi syndromem open space.

Průzkum byl zaměřen pouze na druhé patro úřadu na Praze 6.

4.2 Hypotézy průzkumu

Pro zpracování průzkumu bylo zvoleno 5 hypotéz.

Hypotéza č. 1: Více než 6 zaměstnanců, slyšelo o syndromu open space.

Hypotéza č. 2: Více než 4 zaměstnanci, kteří patří do věkové kategorie 45 let a více, na sobě již někdy pocítili příznaky syndromu open space (úzkost, častá únava, deprese).

Hypotéza č. 3: Více než 6 pracovníků, kteří mají svůj stůl vyzdoben fotografiemi, květinami, jsou méně ohroženi příznaky syndromu open space (ztráta soukromí, časté podráždění).

Hypotéza č. 4: Více než 6 zaměstnanců bude rušeno telefonováním, mluvením jejich spolupracovníků.

Hypotéza č. 5: Více než 4 zaměstnanci, kteří pracují déle než 10 let na tomto místě, na sobě již někdy pocítili příznaky syndromu open space (časté podráždění, problémy se soustředěním, ztráta soukromí, nervozita v práci).

4.3 Průzkumný vzorek

Dotazník byl předložen respondentům pracujících na odděleních zmíněných v úvodu praktické části této bakalářské práce.

Dotazník byl předán pouze 14 sociálním pracovnícům, jediný muž ve velkoprostorové kanceláři nebyl v den průzkumu v práci. Dva dotazníky nebyly autorce této práce vráceny. Navratnost tedy činí 12 kompletně vyplněných dotazníků.

Tudíž vzorek pro výzkum činí 12 sociálních pracovníc.

Celý průzkum i s přípravnou fází trval měsíc. Práce v terénu spočívala v tom, že byla získána potřebná data ke zpracování praktické části této práce.

Z vyplněných dotazníků vyplývá, že tři respondenti jsou mladší než 30 let, tři jsou v rozmezí 31 – 45 let a šest je ve věku 45 let a více.

4.4 Průzkumná metoda - dotazník

Pro sběr dat byla použita průzkumná metoda dotazník - **Dotazník 1**. Dotazník obsahuje 27 krátkých otázek, které jsou rozděleny do pěti skupin – rozdělení respondentů, vybavenost pracovního místa, faktory světelné a hluk, mikroklima, faktory psychosociální.

Jedná se o faktory, které byly blíže popsány v teoretické části této práce. Jsou to faktory, které mohou ovlivnit vznik syndromu open space.

V dotazníku je 9 hlavních otázek, které budou dále zpracovány pomocí tabulek a grafů v programu Microsoft Excel. Zbylé otázky jsou pouze doplňující, pro získání většího přehledu v oblasti pracovišť typu open space.

Získaná data z průzkumu jsou zpracována do excelových tabulek. Pro zpracování dat byla využita statistická analýza dat, ze které pak byly vyhodnoceny výsledky průzkumu.

Dotazník byl vytvořen na základě hypotéz, které byly stanoveny na začátku praktické části. V dotazníku je 27 otázek, které jsou rozděleny do pěti částí. Jedná se o otázky uzavřené.

Po vytvoření dotazníku, přišla na řadu práce v terénu. Autorka práce navštívila úřad na Praze 6. Na úřadě strávila jedno odpoledne. Po obdržení vyplněných dotazníků začala zpracovávat odpovědi.

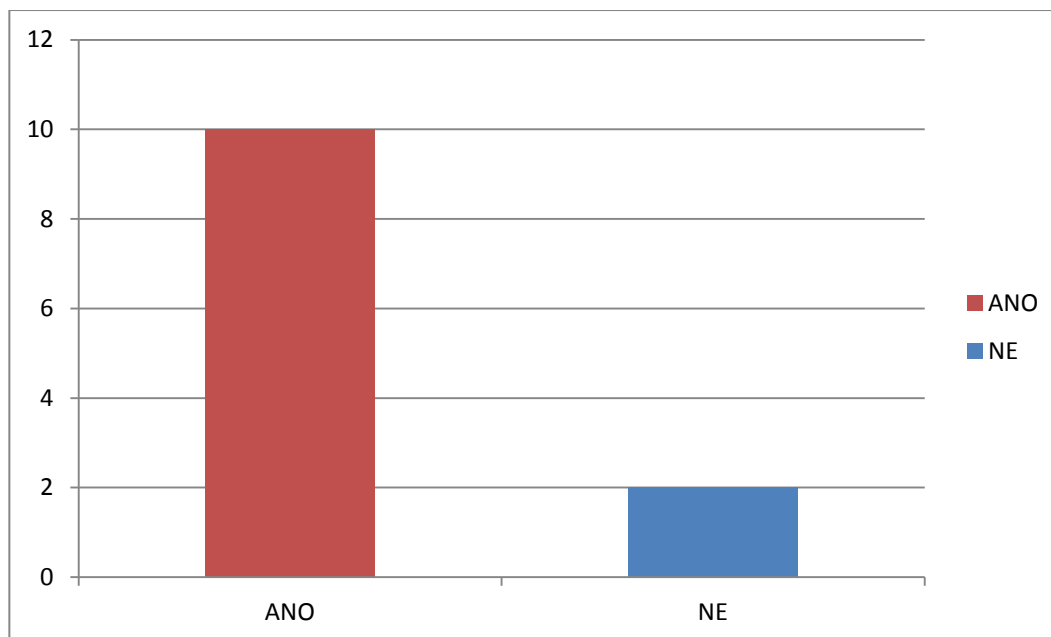
4.5 Interpretace dat

Hypotéza č. 1: Více než 6 zaměstnanců, slyšelo o syndromu open space

Pro vyhodnocení této hypotézy se bude vycházet z otázky číslo 4 v dotazníku – „Slyšel/a jste o Syndromu open space?“

K vyhodnocení této hypotézy budou využity všechny dotazníky, tedy 12 dotazníků.

Graf 1: Vyhodnocení hypotézy č. 1



Na tomto grafu - Graf 1 – jsou vidět výsledky odpovědí na otázku číslo 4 v dotazníku. Z grafu vyplývá, že 10 respondentů, z celkového počtu 12, o syndromu open space někdy slyšelo, 2 respondenti nikoliv.

Diskuse

Hypotéza č. 1 byla přijata. Autorka přepokládala, že více než 6 zaměstnanců o syndromu open space někdy slyšelo, což se jí potvrdilo. O syndromu open space slyšelo 10 respondentů z 12 dotazovaných. 5 respondentů se o tomto syndromu dozvědělo prostřednictvím internetu, 4 respondenti z televize a 1 respondent z časopisu.

Hypotéza č. 2: Více než 4 zaměstnanci, kteří patří do věkové kategorie 45 let a více, na sobě již někdy pocítili příznaky syndromu open space (úzkost, častá únava, deprese)

Pro vyhodnocení této hypotézy se bude vycházet z otázky číslo 2 v dotazníku – „*Věková kategorie*“ a z dotazníkové otázky číslo 5 – „*Navštívil/a jste někdy v průběhu svého zaměstnání doktora či psychologa z důvodu zvýšené – nervozity v práci, deprese, úzkosti, časté únavě.*“

Z celkového počtu 12 dotazníků, nyní bude zpracováno pouze 6 dotazníků. Jedná se pouze o dotazníky, kde respondenti vyplnili, že patří do věkové kategorie 45let a více.

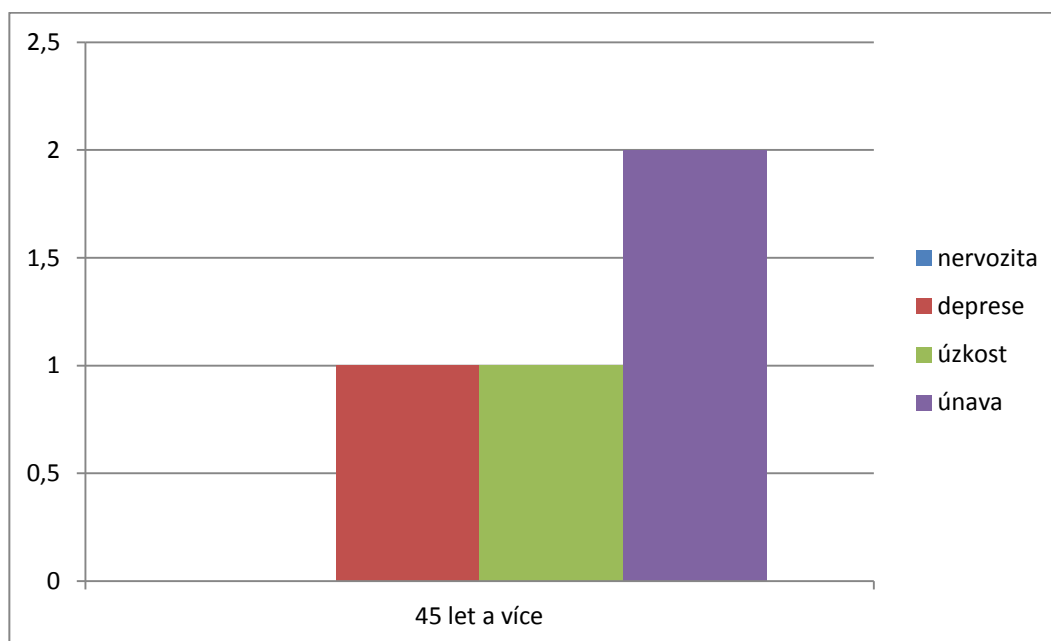
V tomto vzorku se bude zjišťovat, zda respondenti z této kategorie na sobě pocítili příznaky syndromu open space.

Otázka číslo 5 v dotazníku je rozdělena na čtyři části – zda zaměstnanec někdy v průběhu svého zaměstnání navštívil doktora či psychologa z důvodu zvýšené:

- a) nervozity v práci
- b) deprese
- c) úzkosti
- d) časté únavě.

Z 6 respondentů, kteří spadali do věkové kategorie 45 let a více, pouze 4 respondenti navštívili doktora či psychologa z některého uvedeného důvodu.

Graf 2: Vyhodnocení hypotézy č. 2



Z grafu - Graf 2 – vyplývá, že 2 respondenti navštívili během svého zaměstnání doktora či psychologa z důvodu časté únavy v práci. 1 respondent navštívil doktora z důvodu úzkosti v práci a 1 respondent navštívil doktora z důvodu deprese. Nikdo z respondentů nenavštívil doktora z důvodu zvýšené nervozity v práci.

Diskuse

Hypotéza č. 2 nebyla přijata, jelikož autorka předpokládala, že více než 4 zaměstnanci budou spadat do této zúžené kategorie. Zaměstnanců, kteří spadají do této kategorie, bylo 6 a z toho pouze 4 respondenti někdy v průběhu svého zaměstnání navštívili doktora - psychologa z některého z uvedených důvodů.

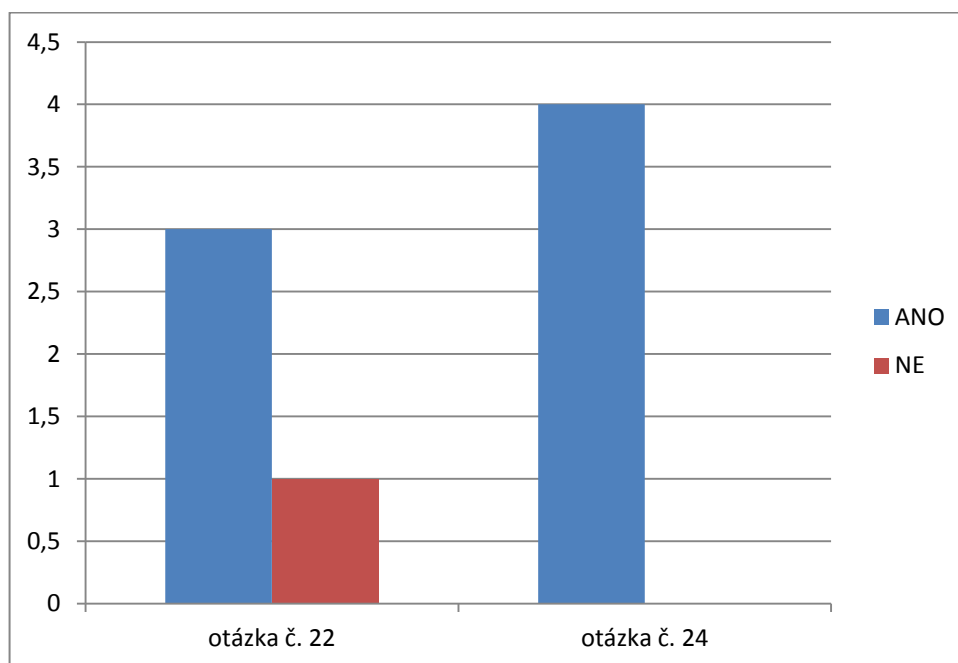
A jelikož hypotéza byla nastavena – více než 4 zaměstnanci - a z průzkumu vyšli pouze 4 respondenti, nemohla být hypotéza přijata.

Hypotéza č. 3: Více než 6 pracovníků, kteří mají svůj stůl vyzdoben fotografiemi, květinami, jsou méně ohroženi příznaky syndromu open space (ztráta soukromí, časté podráždění)

Pro vyhodnocení této hypotézy se bude vycházet z otázky číslo 7, která spadá do kategorie vybavení pracovního místa – „*Máte na stole květiny, fotografie*“ a z otázek, které spadají do kategorie psychosociálních faktorů - otázka číslo 22 – „*Cítíte se často podrážděně*“ a otázka číslo 24 – „*Došlo u Vás ke ztrátě soukromí.*“

Z celkového počtu 12 respondentů, budou nyní zpracovány pouze 4 dotazníky. Protože jen tyto respondenti odpověděli na otázku číslo 7 ANO – na jejich stole se nachází fotografie, květiny.

Graf 3: Vyhodnocení hypotézy č. 3



Z grafu - Graf 3 – vyplývá, že 3 respondenti se často v práci cítí podrážděně. Plný počet respondentů, v této zúžené kategorii, zaznamenal ztrátu soukromí.

Diskuse

Hypotéza č. 3 nebyla přijata. Jelikož hypotéza zněla tak, že více než 6 pracovníků, kteří mají stůl vyzdoben fotografiemi, květinami, jsou méně ohroženi příznaky syndromu open space.

Hypotéza se nepotvrdila ze dvou důvodů. Prvním důvodem je nízký počet respondentů v této zúžené kategorii – pouze 4 respondenti odpověděli, že svůj stůl mají ozdoben svými předměty.

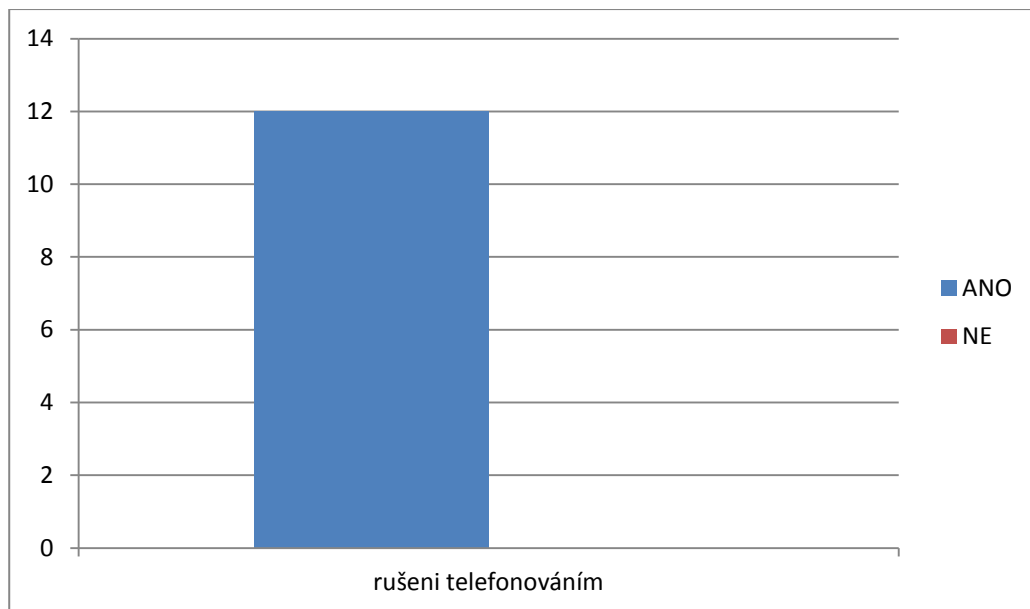
A druhým důvodem, proč se hypotéza nepotvrdila, je fakt, že autorka předpokládala, že pracovníci, kteří mají své pracovní místo vyzdobeno fotografiemi a květinami budou méně ohroženi příznaky syndromu open space, což se jí nepotvrdilo. Většina se i tak cítí často podrážděně a všichni pocítují ztrátu soukromí, což mohou být jedny z příznaků syndromu open space.

Hypotéza č. 4: Více než 6 zaměstnanců bude rušeno telefonováním, mluvením jejich spolupracovníků

Pro vyhodnocení této hypotézy se bude vycházet z otázky číslo 13 v dotazníku – „*Jste rušeni telefonováním, mluvením Vašich spolupracovníků?*“

Pro vyhodnocení této hypotézy budou využity všechny dotazníky (12 dotazníků).

Graf 4: Vyhodnocení hypotézy č. 4



Z grafu - Graf 4 - vyplývá, že všichni respondenti jsou rušeni telefonováním a mluvením ostatních spolupracovníků.

Diskuse

Hypotéza č. 4 byla přijata. Jelikož autorka práce se domnívala, že více než 6 zaměstnanců bude rušeno telefonováním a mluvením svých spolupracovníků. Z dotazníku vyplynulo, že všichni dotazovaní tím jsou rušeni.

Autorka práce se domnívá, že rušení telefonováním a mluvením ve velkoprostorových kancelářích je jeden z největších problémů tohoto typu kanceláří.

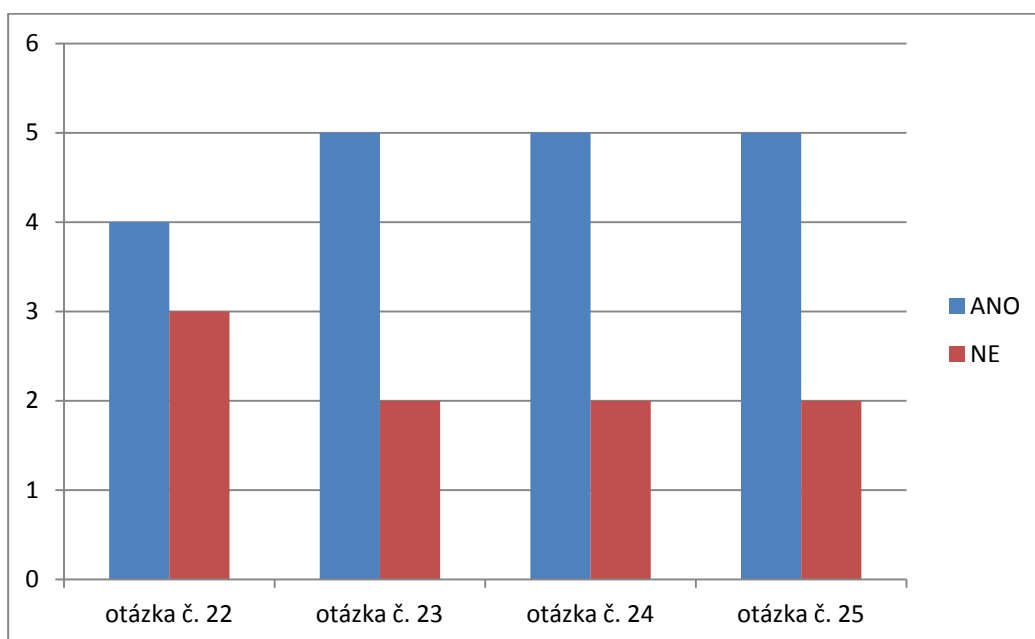
Dále se domnívá, že může v zaměstnancích vyvolat nervozitu, stres a dále se z toho může vyvinout syndrom open space.

Hypotéza č. 5: Více než 4 zaměstnanci, kteří pracují déle než 10 let na tomto místě, na sobě již někdy pocítili příznaky syndromu open space (časté podráždění, problémy se soustředěním, ztráta soukromí, nervozita v práci)

Pro vyhodnocení této hypotézy se bude vycházet z dotazníkové otázky číslo 3 – „*Jak dlouho na tomto místě pracujete?*“ a z otázek číslo 22 – 25 v kategorii faktory psychosociální – „*cítíte se často podrážděně, máte problémy se soustředěním, došlo u Vás ke ztrátě soukromí, cítíte se nervózně v práci.*“

Pro vyhodnocení této hypotézy bude zpracováno 7 dotazníků. Vybrány jsou pouze dotazníky, kde respondenti uvedli, že na tomto místě pracují déle než 10 let.

Graf 5: Vyhodnocení hypotézy č. 5



Z grafu - Graf 5 – vyplývá, že většina respondentů se cítí v práci podrážděně, má problémy se soustředěním, došlo u nich ke ztrátě soukromí, cítí se v práci nervózně.

Diskuse

Hypotéza č. 5 byla přijata. Jelikož většina respondentů odpověděla v kategorii psychosociální faktory kladnou odpovědí.

Tyto psychosociální faktory mohou způsobit příčiny syndromu open space. Je proto důležité, aby tyto příznaky, jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé viděli a začali s nimi pracovat – navštívit psychologa, umět si odpočinout, popřípadě změnit práci.

4.6 Závěry průzkumu

Z dotazníkového průzkumu vyšlo, že sociální pracovníci na úřadě na Praze 6 netrpí syndromem open space.

Avšak v zúžených kategoriích, které autorka práce vytvořila, respondenti uvedli, že někdy na sobě již pocívali příznaky syndromu open space, ať se jedná o častou únavu, deprese, ztrátu soukromí, špatné soustředění, nervozitu v práci. Jen někteří pracovníci, kteří některý příznak pocítili, navštívili odbornou pomoc.

Většina respondentů o tomto syndromu již slyšela, dozvěděli se o něm nejčastěji z různých medií např. na internetu, v televizi, v tisku.

Autorka této práce se domnívala, že pracovníci, kteří budou spadat do zúžené kategorie dle věku (45 let a více) se s příznaky syndromu open space již setkali a museli kvůli příznakům navštívit doktora, psychologa. V této zúžené kategorii bylo pouze 6 respondentů z celkového počtu 12. Z toho pouze 4 respondenti během výkonu své práce na sobě pocítili příznaky syndromu open space (úzkost, častá únava, deprese) a museli vyhledat odbornou pomoc.

Dále autorka předpokládala, že pracovníci, kteří budou mít vyzdobené své pracovní místo fotografiemi, květinami, budou méně ohroženi příznaky syndromu open space (ztráta soukromí, podrážděnost), tato její teorie se jí také nepotvrdila, jelikož do této zúžené skupiny spadali pouze 4 respondenti. Ani uměle vytvořené soukromí na pracovišti typu open space nepomáhalo k odstranění příznaků syndromu open space.

Následně autorku zajímalo, zda jsou pracovníci v kanceláři typu open space rušení mluvením, telefonováním svých spolupracovníků. Zde se všichni respondenti shodli, na názoru, že rušení jsou. Jelikož pracovat v kanceláři, kde je pracovník neustále rušen někým druhým, může v člověku vyvolat stres a nervozitu, což může vést k syndromu open space. Samozřejmě je i na jejich vedoucích pracovnících, aby v zaměstnání vytvořili takové podmínky, které budou vyhovující pro jejich zaměstnance.

Další věcí, která autorku na těchto pracovištích zajímala, bylo, zda zaměstnanci, kteří na tomto pracovišti pracují déle než 10 let, již na sobě někdy pocítili příznaky syndromu open space. Autorka se domnívala, že zaměstnanci dlouhodobě zaměstnaní v tomto typu kanceláře, by na sobě příznaky mohli pocítit. Tato domněnka se jí potvrdila, jelikož do této zúžené kategorie spadalo 7 respondentů a u většiny se někdy projeví příznaky syndromu open space – častá podrážděnost v práci, špatné soustředění, ztráta soukromí, nervozita v práci.

5 Závěr

Bakalářská práce se zabývá Syndromem open space. Tímto syndromem je ohrožena většina zaměstnanců, kteří pracují ve velkoprostorové kanceláři. Někteří zaměstnanci si nechtějí tento problém připustit, zvykli si na každodenní bolesti hlavy, stres, nervozitu v práci, bušení srdce pokaždé, když otevrou dveře do práce. Stačí jim, když si vezmou každé ráno prášek a je po obtížích.

Z průzkumu, který byl proveden autorkou této práce, vyšlo najevo, že sociální pracovníci na Praze 6, na sobě pocítují některé příznaky syndromu open space, ale jen několik z nich se s tímto problémem obrátilo na odbornou pomoc. Je to možná způsobeno i tím, že zatím v České republice je tento syndrom pro většinu lidí neznámý. Nejvíce se tím zabývá doktor Jan Hnízdil, na kterého se většina lidí obrací, pokud si uvědomí, že jsou ohroženi syndromem open space.

Bohužel informací ohledně syndromu open space není mnoho, jelikož se vlastně nejedná o medicínský pojem. Pokud má člověk projevy, které by mohly vyvolat syndrom open space, odborníci to většinou řeší jako samostatné příznaky, nikoliv jako celek, který by se mohl prohlásit za diagnózu s názvem syndrom open space.

Do budoucna by bylo dobré zaměřit průzkum i na klienty, kteří pracoviště open space navštěvují. Jak na ně tento prostor působí, zda se tam cítí dobře, nevadí jim, když hovoří o svých osobních problémech na pracovišti tohoto typu, které nepůsobí soukromě a kde je riziko, že jejich rozhovor můžou zaslechnout další lidé nacházející se v tomto typu kanceláře.

Podle autorčina názoru pracoviště open space jsou dobrá jen v některých zaměstnáních, například call centrum. V zaměstnáních, která sebou přinášejí osobní styk s klientem, je vhodnější použít kanceláře oddělené, nikoliv kanceláře typu open space. Využívat velkoprostorové kanceláře v zaměstnáních, kde lidé potřebují být kreativní, také není vhodné.

Dále se autorka domnívá, že pokud zaměstnanec pracuje v kanceláři typu open space, dříve či později se u něho nějaký příznak syndromu open space objeví. Záleží na každém jedinci, jak silná je osobnost, zda se s tímto problémem dokáže sám vyrovnat či nikoli a musí vyhledat odbornou pomoc, nebo dokonce změnit svou práci. Jsou lidé, kteří si na kancelář typu open space nikdy nezvyknou.

Kanceláře typu open space jsou pro zaměstnavatele výhodnější, jsou ekonomicky méně náročné, mají své zaměstnance pod kontrolou, ovšem ne vždy je to oboustranně výhodné. Necítí-li se zaměstnanec v pořádku, jeho výkon klesá, což není pro jeho nadřizené, zaměstnavatelé vhodné.

6 Seznam použitých zdrojů

Seznam použitých českých zdrojů

HANÁKOVÁ, E. (2008). *Práce a zdraví, rizikové faktory pracovního prostředí*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce. ISBN: 978-80-86973-07-4.

KOBALCOVÁ, B. (2013). *Vliv kanceláří typu open space na zdraví jejich pracovníků*. Bakalářská práce. Brno. Masarykova univerzita v Brně, Lékařská fakulta, katedra ošetřovatelství. Vedoucí práce: Janan Straková. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/381564/lf_b/Vliv_kancelari____.pdf.

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

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

SKŘEHOT, P., RUPOVÁ, M. (2009). *Nepodceňujte kvalitu pracovního ovzduší*. Bezpečnost a hygiena práce. Č. 10. ISSN: 0006-0453.

Seznam internetových zdrojů

BARTÍK, I. (©2010-2015). [online]. Open space aneb lidé v kancelářském kotci. In *květy*. [cit. 2. leden 2015]. Dostupné z: <http://kvety.kafe.cz/osudy/2012/2/28/clanky/open-space/>.

FOGLOVÁ, P. (2008). *Před kolegy se neschovám*. In *Mladá fronta Dnes*, příloha *Dnes zaměstnání*. Praha: MF Dnes, vydání – duben. Dostupné z:

http://finance.idnes.cz/pred-kolegy-se-neschovam-08b-/podnikani.aspx?c=A080401_945394_zamestnani_amr.

Herman Miller (manufacturer). (2014). [online]. [cit. 10. listopad 2014]. Dostupné z: [http://en.wikipedia.org/wiki/Herman_Miller_\(manufacturer\)](http://en.wikipedia.org/wiki/Herman_Miller_(manufacturer)).

HNÍZDIL, J. (2011). [online]. *Syndrom Open Space a jak ho léčit*. [cit. 28. prosinec 2014]. Dostupné z: <http://blog.aktualne.cz/blogy/jan-hnizdil.php?itemid=15062>.

HNÍZDIL, J. (2011). [online]. *Nový trend: přibývá lidí s nemocí z kanceláří open space*. [cit. 14. leden 2015]. In Týden.cz. Dostupné z: http://www.tyden.cz/rubriky/domaci/novy-trend-pribyva-lidi-s-nemoci-zkancelari-open-space_220099.html?showTab=nejtenejsi-3#.VPiANtKG-So.

KEJHOVÁ, H. (2011). [online]. *Open space šetří firmě peníze. Jak v něm ale přežít?* [cit. 12. prosinec 2014]. Dostupné z: <http://byznys.ihned.cz/lide/c1-51745580-open-space-setri-firme-penize-jak-v-nem-ale-prezit>.

KLADIVOVÁ, B. (2011). Z open space kanceláří se stal hit, někteří ji ale nezvládají. In *ČT24 Ekonomika*. [cit. 15. únor 2015]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/158369-z-open-space-kancelari-se-stal-hit-nekteri-je-ale-nezvladaji/>.

KOHOUTEK, R. (2009). [online]. *Faktory pracovního prostředí a jejich působení na člověka*. [cit. 15. listopadu 2014]. Dostupné z: <http://rudolfkohoutek.blog.cz/0901/psychologicke-pusobeni-faktoru-pracovniho-prostredi>.

KOHOUTEK, R. (2015). [online]. ABZ slovník cizích slov. [cit. 9. únor 2015]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/pop-psychologie>.

MAŘÍK, M., ROZMAJZL, L. (2013). [online]. *Dotyk. Peklo zvané open space*. Tablet Media. Č. 16.[cit. 28. prosinec 2014]. Dostupné z: <http://www.tabletmedia.cz/cz/peklo-zvane-open-space/>.

MICHALÍK, D. (2009). [online]. *Co je potřeba pro optimální pracovní prostředí?(příručka pro kancelářská pracoviště)*. Praha. 1. vydání, © Oddělení psychologie OPe MV ČR. [cit. 2. ledna 2015]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/soubor/optimalni-pracovni-prostredi-pdf.aspx>.

MÜLLER, I. (2008). [online]. *Pohled lékaře na moderní kancelář*. In Stolařský magazín. [cit. 10. prosinec 2014]. Dostupné z: http://www.mayer.cz/grafika/0/10/sm4-08_1073.pdf.

Nové středové zóny. (2013). [online]. Vydání 16. In Contact. [cit. 15. ledna 2015]. Dostupné z: http://www.wiesnerhager.com/fileadmin/user_upload/download/Magazin_Contact_CZ__16.pdf.

Open plan. (2014). [online]. [cit. 29. prosinec 2014]. Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/Open_plan#cite_ref-Schoenauer2003_5-0.

Open Space a kanceláře s ventilací bez možnosti větrání. (2014). [online]. [cit. 2. ledna 2015]. ©2014 Cornis s.r.o. Dostupné z: <http://www.solnajeskyneletnany.cz/novinky/open-space-kancelare-s-ventilaci-bez-moznosti-vetrani/>.

Plánování a řízení zdrojů Pracovní prostředí.(2014). [online]. [cit. 15. listopadu 2014]. Dostupné z: <http://www.komora-khk.cz/business/documents/?soubor=moduly/5-jakost/07-planovani-a-rizeni-zdroju/07-03-prostredi.pdf>.

Pracovní prostředí a zdraví.(2015). [online]. [cit. 15. února 2015]. Dostupné z: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi>.

Přihlášení se ke komunikaci. (2013). [online]. Vydání 16. *In Contact*. [cit. 15. ledna 2015]. Dostupné z: http://www.wiesner-hager.com/fileadmin/user_upload/download/Magazin_Contact_CZ__16.pdf.

Robert Propst (2014). [online]. [cit. 11. prosinec 2014]. Dostupné z: [http://en.wikipedia.org/wiki/Robert_Propst_\(inventor\)](http://en.wikipedia.org/wiki/Robert_Propst_(inventor)).

Robert Propst, (© 2015 Herman Miller, Inc.), [online]. [cit. 10. prosinec 2014]. Dostupné z: <http://www.hermanmiller.com/designers/propst.html>.

RÝZNEROVÁ, J. (2015). [online]. *Syndrom open space. Jak škodí sdílené kanceláře.* In *DobraVec.cz*. [cit. 10. leden 2015]. Dostupné z: <http://magazin.dobravec.cz/syndrom-open-space.-jak-skodi-sdilene-kancelare>.

Sick building syndrome. (2015). [online]. [cit. 14. prosinec 2014]. Dostupné z: <http://www.nhs.uk/Conditions/Sick-building-syndrome/Pages/Introduction.aspx>.

SOKOLOVÁ, D. (2012). [online]. Syndrom open space jako důsledek špatného plánování pracovního prostoru. In *Novinky.cz*. [cit. 15. únor 2015]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/zena/zdravi/271146-syndrom-open-space-jako-dusledek-spatneho-planovani-pracovniho-prostoru.html>.

Stísněnost z velkého prostoru. (2013). [online]. Vydání 16. *In Contact*. [cit. 15. ledna 2015]. Dostupné z: http://www.wiesner-hager.com/fileadmin/user_upload/download/Magazin_Contact_CZ__16.pdf.

ŠTEFLOVÁ, Z. (2013). [online]. *Open space – pracovní prostor, který nemusí vyhovovat každému zaměstnanci.* In *bydlení-z-cz*. [cit. 3. ledna 2015]. Dostupné z: <http://www.bydleni-z.cz/bydleni/open-space-pracovni-prostor-ktery-nemusi-vyhovovat-kazdemu-zamestnanci/>.

Vliv pracovního prostředí na zaměstnance.(2009). [online]. In *BusinessInfo.cz*. [cit. 11. listopad 2014]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/vliv-pracovniho-prostredi-na-zamestnance-2815.html>.

WALTER, M. (2015). [online]. *Psycholog: V open space se musíte naučit žít*. In *aktip*. [cit. 11. leden 2015]. Dostupné z: <http://www.aktip.cz/cs/publikace/psycholog-v-open-space-se-musite-naucit-zit.html>.

ZDAŘILOVÁ, R. (2014). [online]. *Administrativní budovy*. [cit. 21. prosinec 2014]. Dostupné z: <http://fast10.vsb.cz/zdarilova/4.ro%E8n%EDk/p%F8edn%E1%9Aka%203M.pdf>.

7 Seznam zkratk

Pop psychologie	názory na duševní jevy a duševní zdraví, které nesplňuje závazné nároky na odbornost a vědeckost ¹¹⁰
ČSN, ISO, EN	normy, které určují ergonomické požadavky na kanceláře

¹¹⁰ KOHOUTEK, R. (2015). [online]. ABZ slovník cizích slov. [cit. 9. únor 2015]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/pop-psychologie>.

8 Seznam obrázků, grafů, tabulek

Seznam obrázků

OBRÁZEK 1: ODDĚLENÁ KANCELÁŘ	III
OBRÁZEK 2: PRACOVNÍŠTĚ OPEN SPACE	IV
OBRÁZEK 3: MODERNÍ OPEN SPACE.....	V
OBRÁZEK 4: ROBERT PROPST	VI

Seznam grafů

GRAF 1: VYHODNOCENÍ HYPOTÉZY Č. 1	40
GRAF 2: VYHODNOCENÍ HYPOTÉZY Č. 2	42
GRAF 3: VYHODNOCENÍ HYPOTÉZY Č. 3	43
GRAF 4: VYHODNOCENÍ HYPOTÉZY Č. 4	45
GRAF 5: VYHODNOCENÍ HYPOTÉZY Č. 5	46

Seznam tabulek

TABULKA 1: KLADY A ZÁPORY OPEN SPACE.....	25
-------------------------------------------	----

9 Seznam příloh

DOTAZNÍK 1 XIII

E-mailová korespondence

E-MAILOVÁ KORESPONDENCE 1: TOMÁŠ ZDECHOVSKÝ VII

E-MAILOVÁ KORESPONDENCE 2: MARTIN HOLLÝ X

E-MAILOVÁ KORESPONDENCE 3: PETR MISTOLER XI

Obrázek 1: Oddělená kancelář



Zdroj¹¹¹

¹¹¹ MICHALÍK, D. (2009). [online]. *Co je potřeba pro optimální pracovní prostředí? (příručka pro kancelářská pracoviště)*. Praha. 1. vydání, © Oddělení psychologie OPe MV ČR. Str. 6. [cit. 2. ledna 2015]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/soubor/optimalni-pracovni-prostredi-pdf.aspx>.

Obrázek 2: Pracoviště open space



Zdroj¹¹²

¹¹² MICHALÍK, D. (2009). [online]. *Co je potřeba pro optimální pracovní prostředí? (příručka pro kancelářská pracoviště)*. Praha. 1. vydání, © Oddělení psychologie OPe MV ČR. Str. 7. [cit. 2. ledna 2015]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/soubor/optimalni-pracovni-prostredi-pdf.aspx>.

Obrázek 3: Moderní open space



Zdroj¹¹³

¹¹³ SOKOLOVÁ, D. (2012). [online]. Syndrom open space jako důsledek špatného plánování pracovního prostoru. In *Novinky.cz*. [cit. 15. únor 2015]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/zena/zdravi/271146-syndrom-open-space-jako-dusledek-spatneho-planovani-pracovniho-prostoru.html>.

Obrázek 4: Robert Propst



Zdroj¹¹⁴

¹¹⁴*Robert Propst*, (© 2015 Herman Miller, Inc.), [online]. [cit. 10. prosinec 2014]. Dostupné z: <http://www.hermanmiller.com/designers/propst.html>.

E-mailová korespondence 1: Tomáš Zdechovský

Tomáš Zdechovský (zdechovsky@commservis.com)

RE: syndrom open space

Dnes 3. 1. 2015, 15:32:20

Komu: b.sperlova@seznam.cz

Vážená paní Sperlová,

Děkuji Vám za Váš zájem o téma i dotazy.

K tomu, na co se ptáte:

Proto se na Vás obracím s dotazem, zda si myslíte, že existuje nějaká prevence před vznikem open space?

Téma syndromu open space není nové. Existuje řada nadnárodních společností, které se tématem intenzivně zabývají, protože jim může naprosto snížit konkurenceschopnost a výkonnost zaměstnanců. Proto řada moderních open space, které jsem viděl v USA nebo ve Švédsku. Moderní open space vypadají již spíše jako obývací pokoje, kde je dostatek světla, vzduchu, květin, ale hlavně soukromí. Pokud mám některé z mnoha příznaků syndromu open space jako problémy koncentrací, spánkem, kožní problémy, dýchací problémy, bolesti hlavy nebo psychické problémy, tak je už často pozdě.

A zároveň zda existuje nějaká pomoc?

Ano existuje. Přestavěním nebo přesazením v rámci open space se dají některé problémy eliminovat. Dá se také trénovat koncentrace nebo upravit denní režim. Ale vždy záleží na osobnosti jedince, který syndromem trpí. Asi čtvrtina lidí kvůli projevům syndromu open space musí svou práci změnit.

Ukázka dobrého open space:

https://www.google.cz/search?q=open+space&biw=1280&bih=702&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ei=FPenVNzfNcbMygPFg4KQCw&sqi=2&ved=0CAYQ_AUoAQ#t=isch&q=modern%C3%AD+open+space&facrc=_&imgdii=_&imgrc=Y9tHCjgi24zGfM%253A%3B13dbfx3WqSp59M%3Bhttp%253A%252F%252Fwww.bydleni-z.cz%252Fwp-content%252Fuploads%252F2013%252F03%252F1070092-de-vastes-open-space.jpg%3Bhttp%253A%252F%252Fwww.bydleni-z.cz%252Fbydleni%252Fopen-space-pracovni-prostor-ktery-nemusi-vyhovovat-kazdemu-zamestnanci%252F%3B800%3B533

Ukázka špatného open space

https://www.google.cz/search?q=open+space&biw=1280&bih=702&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ei=FPenVNzfNcbMygPFg4KQCw&sqi=2&ved=0CAYQ_AUoAQ#t=isch&q=modern%C3%AD+open+space&facrc=_&imgdii=CPc6bRFu7oLMdM%3A%3BB1fCFnD2Nz6DiM%3BCPc6bRFu7oLMdM%3A&imgrc=CPc6bRFu7oLMdM%253A%3BUpoYAnP0sYSJ6M%3Bhttp%253A%252F%252Fimg.ihned.cz%252Fattachment.php%252F10%252F31317010%252Fostuv3458BC7IJKNOjIPWbcry01T9AVn%252Fopenspace.jpg%3Bhttp%253A%252F%252Fbyznys.ihned.cz%252Fc1-51745580-open-space-setri-firme-penize-jak-v-nem-ale-prezit%3B600%3B338

Kdybyste měla jakýkoliv dotaz, kdykoliv se ozvěte.

S pozdravem Tomáš Zdechovský

Tomáš Zdechovský

poslanec Evropského parlamentu

Member of the European Parliament

tomas.zdechovsky@europarl.europa.eu

ASP 06F259

Rue Wiertz

B-1047 Bruxelles

Phone: +32 (0) 2 28 47780

Mobile: +420 774 888 300

Fax: +32 (0) 228 49780

LWO T09050

Av. du Président R. Schuman

F-67070 Strasbourg

Phone: +33 (0) 3 88 1 77780

Fax: +33 (0) 3 88 1 79780

Zvažte, prosím, zda je nutné tuto zprávu vytisknout. Šetřeme naše životní prostředí!

Please consider the environment before printing this e-mail!

----- Původní zpráva -----

Předmět: syndrom open space

Datum: 2015-01-02 13:14

Odesílatel: Barbora Šperlova <b.sperlova@seznam.cz>

Adresát: <zdechovsky@zdechovsky.eu>

Dobrý den,

jmenuji se Barbora Šperlová, studuji Univerzitu Jana Amose Komenského v Praze, obor Vzdělávání dospělých, a nyní píši bakalářskou práci na téma Syndrom open space. Když jsem hledala informace týkající se tohoto tématu, objevila jsem tam mnohokrát odkaz na Vás. Proto se na Vás obracím s dotazem, zda si myslíte, že existuje nějaká prevence před vznikem open space? A zároveň zda existuje nějaká pomoc?

Předem Vám děkuji za pomoc.

E-mailová korespondence 2: Martin Hollý

Martin Hollý (martin.holly@bohnice.cz)

Re: syndrom open space

Včera 2. 1. 2015, 17:23:28

Komu: b.sperlova@seznam.cz

Kopie: Martin Hollý

Dobrý den,

syndrom open space neznám a nevím o tom, že by byl v dostupné medicínské literatuře popsán, tudíž se s ním neseťkávám.

Bohužel Vám nemůžu pomoct.

s pozdravem

MH

Dne 2. ledna 2015 17:09 Barbora Šperlova <b.sperlova@seznam.cz> napsal(a):

Dobrý den,

jmenuji se Barbora Šperlová, studuji Univerzitu Jana Amose Komenského v Praze, obor Vzdělávání dospělých. Nyní píši bakalářskou práci na téma Syndrom open space. Obracím se na Vás s dotazem, zda jste se s tímto syndromem setkal, zda netušíte, jaká může být prevence před vznikem tohoto syndromu a jaká vůbec existuje pomoc pro lidi, kteří trpí tímto syndromem.

Moc děkuji!

E-mailová korespondence 3: Petr Mistoler

Petr Mistoler, www.psychiatr.org (mistoler@psychiatr.org)

Re:

Včera 2. 1. 2015, 21:07:03

Komu: b.sperlova@seznam.cz

Dobrý den,

s příznaky sy. open space jsem se setkal, ale dle mého názoru jde o umělý konstrukt. Dle mého je open space moderní zlo, ale u lidí jde vždy jen o jednu část problému. Sy. open space v klasifikaci není, dle charakteru, doby trvání a tíže potíží, pak pacienti bývají v kategoriích porucha přizpůsobení, smíšená úzkostně-depresivní porucha, generalizovaná úzkostná porucha nebo panická porucha.

Stran prevence a léčby bych doporučil knihy o syndromu vyhoření, například od Radkina Honzáka

S pozdravem,

Petr Mistoler

Psychiatrická ordinace

Jičínská 1139, Mladá Boleslav

Tel: 603 752 814

www.psychiatr.org

Zápisky psychiatrovy: www.blog.psychiatr.org

Vox psychiatri: www.politika.psychiatr.org

Dne 2.1.2015 17:10, Barbora Šperlova napsal:

Dobrý den,

jmenuji se Barbora Šperlová, studuji Univerzitu Jana Amose Komenského v Praze, obor Vzdělávání dospělých. Nyní píši bakalářskou práci na téma Syndrom open space. Obracím se na Vás s dotazem, zda jste se s tímto syndromem setkal, zda netušíte, jaká může být prevence před vznikem tohoto syndromu a jaká vůbec existuje pomoc pro lidi, kteří trpí tímto syndromem.

Moc děkuji!

Dotazník 1

Dobrý den,

Jmenuji se Barbora Šperlová. Studuji Univerzitu Jana Amose Komenského v Praze. Ve své bakalářské práci se věnuji tématu Syndrom open space.

Dotazník obsahuje 27 krátkých otázek. Otázky jsou rozděleny do pěti částí: rozdělení dotazovaných, vybavení pracovního místa, faktory světelné a hluk, mikroklima a faktory psychosociální.

Prosím Vás o vyplnění dotazníku.

Děkuji Vám za Váš čas.

ROZDĚLENÍ DOTAZOVANÝCH

1. Pohlaví	MUŽ	ŽENA
2. Věková kategorie	< 30 let	
	31 – 45 let	
	45 let a více	
3. Jak dlouho na tomto místě pracujete?	< 1 rok	
	1 – 5 let	
	6 – 10 let	
	10 let a více	

4. Slyšel/a jste o Syndromu open space? ANO NE

Pokud ANO, kde.....

5. Navštívil/a jste někdy v průběhu svého zaměstnání doktory, psychologa z důvodu:

a) zvýšené nervozity v práci? ANO NE

b) deprese? ANO NE

c) úzkosti? ANO NE

d) časté únavy v práci? ANO NE

6. Máte často v práci bolesti hlavy? ANO NE

VYBAVENÍ PRACOVNÍHO MÍSTA

7. Máte na Vašem stole květiny, fotografie ANO NE

8. Nachází se ve Vaší kanceláři koberec ANO NE

9. Nachází se ve Vaší kanceláři úložný prostor na Vaše osobní věci

ANO NE

10. Jsou stěny, které oddělují pracovní místo dostatečně vysoké

ANO NE

11. Nachází se na Vašem pracovním místě vše, co potřebujete k výkonu Vaší profese ANO NE

FAKTORY SVĚTELNÉ A HLUK

- | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|
| 12. Je ve Vaší kanceláři hluk z klimatizace | ANO | NE |
| 13. Jste rušeni telefonováním, mluvením Vašich spolupracovníků | ANO | NE |
| 14. Jste rušeni hlukem z ulice | ANO | NE |
| 15. Máte v kanceláři příliš vysokou/nízkou intenzitu osvětlení | ANO | NE |
| 16. Máte v kanceláři závěsy proti přirozenému světlu | ANO | NE |
| 17. Máte v kanceláři dostatek přirozeného světla | ANO | NE |
| 18. Máte uzpůsobený monitor počítače tak, abyste na něm mohli bez problému pracovat (odlesky) | ANO | NE |

MIKROKLIMA

- | | | |
|-----------------------------------------------------------------------|-----|----|
| 19. Probíhá v kanceláři pravidelný úklid | ANO | NE |
| 20. Můžete si regulovat teplotu a vlhkost vzduchu | ANO | NE |
| 21. Máte v kanceláři zajištěné dobré klimatické podmínky (teplo/zima) | ANO | NE |

FAKTORY PSYCHOSOCIÁLNÍ

22. Cítíte se často podrážděně	ANO	NE
23. Máte problémy se soustředěním	ANO	NE
24. Došlo u Vás ke ztrátě soukromí	ANO	NE
25. Cítíte se v práci nervózně	ANO	NE
26. Chybí Vám nadšení pro práci	ANO	NE
27. Máte dojem, že Vás nadřízený neustále kontroluje	ANO	NE

DĚKUJI VÁM

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Barbora Šperlová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Syndrom open space

Rok: 2015

Počet stran textu: 43

Počet stran příloh: 14

Počet titulů českých použitých zdrojů: 5

Počet titulů zahraničních zdrojů: 0

Počet titulů internetových zdrojů: 28

Vedoucí práce: Mgr. Kohlíčková Libuše