

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra profesního a personálního rozvoje



**Pracovní prostředí a jeho vliv na motivaci zaměstnanců**

Bakalářská práce

Autor: **Klára Andrejsová**

Vedoucí práce: PhDr. Eva Břečková Chalupová, Ph.D.

2018

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Institut vzdělávání a poradenství

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Klára Andrejsková

Poradenství v odborném vzdělávání

Název práce

Pracovní prostředí a jeho vliv na motivaci zaměstnanců

Název anglicky

Impact of working environment on employee's motivation

---

### Cíle práce

Tato práce se zaměřuje na pracovní prostředí a jaký má vliv na motivaci zaměstnanců. Je důležité, aby dané faktory pracovního prostředí motivovaly co nejvíce pozitivně. Pracovní prostředí má několik podsložek, jednotlivě i jako celek může motivovat, či naopak demotivovat zaměstnance a tím ovlivnit jejich spokojenost i výkonnost v práci. Praktická část je složena z dotazníku pro zaměstnance v dané firmě, jeho analýzu a dále návrh kurzu pro danou firmu. Cílem této práce je tedy identifikovat jednotlivé složky pracovního prostředí a objasnit jak ovlivňují spokojenost a pracovní výkonnost zaměstnanců.

### Metodika

V teoretické části práce rozepíši jednotlivé složky pracovního prostředí a zaměřím se na motivaci. Dále tyto dvě složky propojím a představím pracovní motivaci zaměstnanců pracovním prostředím, tímto se budu také zabývat v praktické části. V té, pomocí pozorování a následného dotazníku, který rozdám zaměstnancům firmy, zjistím, jak na ně působí dané pracovní prostředí a dále navrhnu konkrétní kurz pro danou firmu.

### **Doporučený rozsah práce**

Dle pokynů pro psaní bakalářských prací.

### **Klíčová slova**

motivace, pracovní motivace, pracovní prostředí, spokojenost zaměstnanců, pracovní výkonnost

---

### **Doporučené zdroje informací**

- FORSYTH, Patrick. Jak motivovat svůj tým. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-2128-6.
- GATTERER, Harry a Thomas BENE. New work spaces: Trend report on office and working environments. Bene editions. ISBN 978-3-9502913-0-8.
- LOCHMANNOVÁ, Alena. Personalistika: základy personalistiky. Prostějov: Computer Media, 2016. ISBN 978-80-7402-282-1.
- LUDWIG, Petr. Konec prokrastinace: [jak přestat odkládat a začít žít naplno]. V Brně: Jan Melvil, 2013. Briquet. ISBN 978-80-87270-51-6.
- URBAN, Jan. 10 kroků k vyššímu výkonu pracovníků: jak snadno a účinně předcházet nedostatkům v práci. Praha: Grada, 2012. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3955-7.
- VEBER, Vladimír. Pracovní prostředí. Osvětlení, barevná úprava, hluk, tvarové uspořádání. 2., přepracované vyd. Praha: Práce, 1982. 328 s

---

### **Předběžný termín obhajoby**

2017/18 LS – IVP

### **Vedoucí práce**

PhDr. Eva Břečková Chalupová, Ph.D.

### **Garantující pracoviště**

Katedra profesního a personálního rozvoje

Elektronicky schváleno dne 9. 3. 2018

**Mgr. Jiří Votava, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 9. 3. 2018

**prof. Ing. Milan Slavík, CSc.**

Ředitel

V Praze dne 27. 03. 2018

## Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: Pracovní prostředí a jeho vliv na motivaci zaměstnanců vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých zdrojů.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Jsem si vědoma, že moje bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitní databázi a bude veřejně přístupná k nahlédnutí.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou.

.....

(podpis autora)

V ..... dne .....

## **Poděkování**

Mé poděkování patří paní PhDr. Evě Břečkové Chalupové, Ph.D., za její cenné rady, připomínky a pomoc při psaní mé bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat všem respondentům za vyplnění dotazníku. Také chci velmi poděkovat České radě pro šetrné budovy za jejich ochotu a pomoc při měření jednotlivých hodnot v kanceláři a také za cenné rady. V poslední řadě děkuji mé rodině a svým blízkým za podporu nejen při psaní mé bakalářské práce, ale při celém studiu.

## **Abstrakt**

Téma práce je pracovní prostředí, a jaký má vliv na motivaci zaměstnanců. V teoretické části jsou popsány jednotlivé kategorie pracovního prostředí s důrazem na to, jak ovlivňuje výkonnost zaměstnanců. Dále se teoretická část zabývá motivací zaměstnanců, kdy se věnuje především vnější a vnitřní motivaci, motivům a motivačním faktorům.

V praktické části se vyskytují tři části, a to dotazníkové šetření, měření klimatu a návrh kurzu. V první části se rozdaly dotazníky do firmy a celkem je vyplnilo 76 respondentů. V dotazníku se zjišťovaly subjektivní pocity pracovníků na základě pracovního prostředí. Následně se provedlo odborné měření v dané firmě a výsledky byly porovnány s výsledky dotazníkového měření.

Výstupem bakalářské práce je návrh kurzu na stejné téma. Kurz je zaměřený na cílovou skupinu majitelů firem a vedoucích pracovníků. Kurz je navržený tak, aby se ho mohl účastnit ten, který o této problematice ví jen velmi málo, přesto by byl následně schopen znalosti a poznatky z kurzu využít v praxi, a změnit tak pracovní prostředí ve své firmě k lepšímu.

## **Klíčová slova**

motivace, pracovní prostředí, pracovní motivace, pracovní výkonnost, spokojenost zaměstnanců

## **Abstrakt**

The Subject of the Work is the Working Environment and its impact to motivation of employees. The theoretical part describes categories of the Working Environment, and accents the impact to the Employee's performance. Then it focuses on Employee's motivation, external and internal motivation, motives and motivation factors.

In the practical part are three parts, the questionnaire research, measuring of clima quality and proposal of the training course. Questionnaire research was provided in one company, and has reached 76 respondents. The questionnaire was focused on subjective perceiving of Employees as from the working environment. Following the measuring of the climate factors was provided in this company and the results were compared with the questionnaire.

The Output of the bachelory work is the proposal of the training program of this topic. This program is to be focused to target group of owners and/or management of the company. Course is prepared so, that even person with low knowledge level of this topic can take part, and can then apply received information and knowledge to improve the working environment in his company.

## **Keywords**

motivation, working environment, work motivation, work performance, employee satisfaction

## Obsah

Úvod .....	10
Cíle a metodika práce .....	11
Cíle práce.....	11
Metodika práce .....	11
Teoretická část.....	12
1 Pracovní prostředí.....	12
1.1 Osvětlení .....	12
1.1.1 Denní osvětlení .....	12
1.1.2 Umělé osvětlení .....	13
1.2 Mikroklimatické podmínky .....	14
1.2.1 O vzduší.....	14
1.2.2 Vlhkost .....	15
1.2.3 Tepelný komfort .....	15
1.3 Hluk .....	16
1.4 Ergonomie.....	17
1.5 Barevná úprava .....	20
2 Motivace .....	22
2.1 Vnější motivace .....	22
2.2 Vnitřní motivace .....	23
2.2.1 Vnitřní motivace cíli.....	23
2.2.2 Vnitřní motivace cestou.....	24
2.3 Motivy.....	24
2.4 Motivační faktory .....	26
2.4.1 Úspěch .....	26
2.4.2 Odměny .....	26
2.4.3 Kariéerní růst.....	26
Praktická část.....	28
3 Dotazníkový průzkum .....	28
4 Měření hodnot ve firmě .....	36
5 Diskuze .....	39
6 Návrh kurzu pracovní prostředí a jeho vliv na motivaci zaměstnanců.....	41
Závěr.....	51
Seznam použitých zdrojů.....	52
Tištěné zdroje .....	52



Elektronické zdroje.....	53
Seznam tabulek a obrázků .....	56
Tabulky .....	56
Obrázky .....	56
Seznam příloh.....	57
Přílohy	

## Úvod

Pracovní prostředí je veliké a důležité téma, ale bohužel spousta firem ho zanedbává. Úzce souvisí s pracovním výkonem pracovníků a jejich motivací k práci. Tato bakalářská práce se zaměřuje právě na tyto dvě hlavní témata, a to pracovní prostředí a motivaci.

V práci obvykle každý pracovník stráví jednu třetinu svého dne a celou polovinu svého života. Je proto důležité, aby se ve své práci cítil příjemně a komfortně. Pracovní prostředí se skládá z několika podkapitol, tato práce se zabývá správným osvětlením v místnosti jak přirozeným, tak i umělým, dále klimatickými podmínkami, tedy ovzduším, tepelným komfortem pro pracovníky a vlhkostí, hlukem, ergonomií a barevnou úpravou pracoviště. Všechny tyto vnější faktory ovlivňují motivaci zaměstnanců a tedy atmosféru na pracovišti a výkonnost každého pracovníka.

Druhou kapitolou je motivace pracovníků. Motivace se v základu dělí na vnější a vnitřní. Důležitými podsložkami motivace pracovníků jsou motivační proces, motivační faktory, které je třeba si uvědomit a udělat si v nich systém.

Tato práce vznikla na základě dlouhodobého volného pozorování jednotlivých osob na různých pracovištích. V praktické části je dotazníkové šetření a měření v jedné firmě, dotazník se nachází v příloze, V dnešní době ve spoustě případů se pracovní prostředí a motivace zaměstnanců příliš neřeší. Manažeři či ředitelé firem berou zaměstnance jako pracovníky, kteří pracují pro danou firmu za peníze a plní své úkoly, nikoli jako pomocníky při svém podnikání, kteří by mohly být kreativnější, pracovitější a spokojenější. Tento pohled je potřeba změnit a tato práce by tomu měla pomoci, a to závěrečným navržením kurzu pro vedoucí pracovníky a majitele firem, součástí kurzu je evaluační dotazník, který je přiložen v příloze.

Zaměstnání je podstatná součást života a je třeba se v ní cítit příjemně a nebrat ji jen jako zdroj nutného příjmu, měla by každého rozvíjet, inspirovat, bavit a motivovat k dalšímu výkonu. Z pozice vedoucích pracovníků stačí udělat několik jednotlivých kroků ke zlepšení pracovního prostředí, zvýšení motivace svých zaměstnanců a tedy i jejich výkonu. Pokud se investuje správně do pracovního prostředí, tak se tato investice mnohonásobně vrátí a ve výsledku zajistí větší zisk dané firmě, jen je třeba vědět, jak na to, a hlavně se tím alespoň trochu zabývat, přemýšlet o tom, jak zajistit, aby zaměstnanci byli spokojeni a do práce docházeli rádi a s klidem.

## **Cíle a metodika práce**

### **Cíle práce**

Tato práce se zaměřuje na pracovní prostředí, a jaký má vliv na motivaci zaměstnanců. Je důležité, aby dané faktory pracovního prostředí motivovaly co nejvíce pozitivně. Pracovní prostředí má několik podsložek, jednotlivě i jako celek může motivovat, či naopak demotivovat zaměstnance a tím ovlivnit jejich spokojenost i výkonnost v práci. Praktická část je složena z dotazníku pro zaměstnance v dané firmě, jeho analýzu a dále návrh kurzu pro danou firmu. Cílem této práce je tedy identifikovat jednotlivé složky pracovního prostředí a objasnit jak ovlivňují motivaci a pracovní výkonnost zaměstnanců. Dále je cílem navržení kurzu pro větší rozšíření této problematiky.

### **Metodika práce**

V teoretické části práce rozepíši jednotlivé složky pracovního prostředí a zaměřím se na motivaci. Tyto dvě složky propojím a představím pracovní motivaci zaměstnanců pracovním prostředím, tímto se budu také zabývat v praktické části. V té, pomocí pozorování a následného dotazníku, který rozdám zaměstnancům firem, zjistím, jak na ně působí dané pracovní prostředí. Poté navrhnu jednodenní kurz určený pro vedoucí pracovníky a manažery firem o tom, jak pracovní prostředí ovlivňuje motivaci a výkon zaměstnanců, aby si toto téma uvědomili, věděli o něm více a dokázali toto ovlivnit ve své práci.

# Teoretická část

## 1 Pracovní prostředí

### 1.1 Osvětlení

Správné osvětlení na pracovišti je jedno z nejdůležitějších kritérií pracovního prostředí, protože pomocí vidění, tedy zraku vnímáme většinu informací. Číselně vyjádřeno je to něco přes 90% informací. (Veber, 1982, s. 6)

Přibáňová a Lajčíková (2003) říkají, že „Osvětlení pracovišť řeší vládní nařízení č. 178/2001 Sb. v § 3. Základním požadavkem je, že osvětlení (denní, umělé i sdružené) musí odpovídat nárokům vykonávané práce na zrakovou činnost, pohodu vidění a bezpečnost zaměstnanců v souladu s normovými hodnotami.“

Michalík (2009, s. 13) uvedl, že se osvětlení dělí na dvě základní kategorie, kterými jsou denní osvětlení a umělé osvětlení.

#### 1.1.1 Denní osvětlení

Denní světlo je pro naše oko to nejpřirozenější, proto se mu také někdy říká přírodní. Občas se může stát, že zaslechneme nebo si přečteme, že je zdarma, protože je od matky přírody a tudíž na něj nepotřebujeme umělé placené zdroje. Opak je ovšem pravdou, protože denní světlo uvnitř budov zdarma není. Potřebujeme k němu okna, která musíme koupit a udržovat čisté. (Veber, 1982, s. 24)

Podle studií je známo, že lidé, kteří pracují v kancelářích s okny, spí průměrně až o 46 minut déle. (Health, Wellbeing & Productivity in Offices, 2014, s. 28)

Okna jsou důležitým prostředníkem mezi pracovníkem uvnitř kanceláře a okolním světem. Na výběr oken si musíme dát pozor, nejsou to jen čistý zdroj denního osvětlení, ale závisí na nich další faktory, jako například hluk, tepelný komfort či znečištění. Nekvalitní okna mohou propouštět mnoho hluku z vnějšího okolí budovy a to pro soustředění není dobré, dále, pokud špatně těsní, mohou propouštět větší míru prachu a nečistot. Musí se také přemýšlet o tom, aby byla okna dost velká pro požadovaný přísun přirozeného světla, ale také ne příliš velká, aby se v létě kancelář příliš nepřehřívala pomocí slunečního záření. (Health, Wellbeing & Productivity in Offices, 2014, s. 30)

Přírodní světlo je velmi proměnlivé, záleží na denní době a oblačnosti, proto se téměř vždy kombinuje s osvětlením umělým, které je vysvětleno níže. Denní osvětlení se může skrze okna a předměty uvnitř kanceláře odrážet a tím oslňovat zaměstnance.

***Veber (1982, s. 13) rozdělil oslnění na tyto kategorie:***

1. Rušivé – není příjemné, ale nezhoršuje zrak
2. Omezující – vyšší stupeň oslnění, kdy oko nerozezná detaily, vidění je namáhavé, pracovním je unavený a zhoršuje se jeho pracovní výkon
3. Oslepující – nejvyšší stupeň, znemožňuje vidění a bývá důvodem několika pracovních úrazů.

Správný výběr kancelářských oken je tedy velmi důležitý a musí se brát v potaz všechny důležité faktory zmíněné výše.

### **1.1.2 Umělé osvětlení**

Jelikož je denní světlo velmi nevyzpytatelné, proměnlivé a hlavně není trvalé, je potřeba kombinovat kancelářské osvětlení s umělým světlem. „Osvětlení celkové doplněné osvětlením místním nazýváme kombinované.“ Doplnující umělé osvětlení je podmíněno minimální hodnotou intenzity 300 lx v takovém prostředí, kde se více jak z poloviny používá denní světlo a 400 lx při delším svícení umělým světlem. (Veber, 1982, s. 44)

Umělé osvětlení je obvykle příčinnou čtvrtiny spotřeby energie kanceláře, a proto se neustále vymýšlí nové inovativní technologie pro levnější a kvalitnější osvětlení. (Health, Wellbeing & Productivity in Offices, 2014, s30)

***Umělé osvětlení se podle Přibáňové a Lajčíkové (2003) dělí na:***

1. **Přímé** – všechno světlo od zdroje svítí přímo buď na pracovní plochu, nebo na podlahu
2. **Polopřímé** – určitá část světla od zdroje dopadá na stěnu nebo na strop, pro lidský zrak je nejpřirozenější a proto je nejčastěji využíván
3. **Smíšené** – světlo od zdroje dopadá na různá místa všemi směry
4. **Nepřímé** – všechno světlo od zdroje dopadá na strop a prostor je osvětlen odraženým světlem od stropu

Zdroje umělého osvětlení máme tři, a to žárovky, zářivky a výbojky. Tyto zdroje dělíme do dvou kategorií teplotní, do které patří žárovky a výbojové, kam spadají zářivky a výbojky. Žárovky jsou dnes stále nejpoužívanější a nejnámější zdroj, ale bohužel jsou také nejméně

úsporné. Nejběžnějším zdrojem jsou proto, že jsou velmi levné, ale s tím souvisí jejich krátká životnost. Speciální druh žárovky je halogenová žárovka, která má až 3x delší životnost, než klasická žárovka, ale je to také znát na ceně, oproti běžné žárovce jsou desetkrát dražší. Dalším neméně známým druhem žárovky je LED žárovka, která je opět dražší, ale o to má až 45x delší životnost. (Přibáňová, Lajčíková, 2003)

LED osvětlení je inovativní technologie, která přináší kvalitnější osvětlení s nízkou spotřebou. Je pravděpodobné, že je to naše budoucnost, do které hlavní výrobci svítidel budou čím dál tím více investovat. (Health, Wellbeing & Productivity in Offices, 2014, s. 30)

## **1.2 Mikroklimatické podmínky**

### **1.2.1 Ovzduší**

Každý člověk spotřebuje za jediný den zhruba 15 kg vzduchu, což je opravdu veliké množství a je velmi důležité tomu přizpůsobit kanceláře, mít vhodnou vzduchotechniku, popřípadě správně větrat a mít techniku na měření a kontrolování hodnot CO<sub>2</sub> (oxidu uhličitého) v kancelářích. (Zdravé kanceláře) Podle Michalíka (2009, s. 18) by hodnota oxidu uhličitého neměla být vyšší než 2,5%, tehdy se ovzduší stává pro člověka škodlivým a nad 14% už je hodnota CO<sub>2</sub> životně ohrožující. Když dýcháme, můžeme do svého těla dostat různé nečistoty a nevhodné látky pro náš organismus a proto kvalita vzduchu velmi ovlivňuje zdravotní stav člověka. (Zdravé kanceláře)

V Health, Wellbeing & Productivity in Offices (2014, s. 21) se uvádí, že hodnota CO<sub>2</sub> nesmí překročit hodnotu 1500 ppm v moderních budovách je to řešené relativně dobře díky moderní technice, avšak pozor se musí dát ve starých budovách, kde se bohužel často tato hranice nevědomě překračuje. Možnosti, jak ovlivnit oxid uhličitý a dostat do kanceláře čerstvý vzduch jsou tři a všechny úzce souvisí s tepelným komfortem pracovního prostředí, které je zmíněno v další kapitole. Jedna z možností je větrání, tedy otevírání oken, které je v podstatě nejlevnější, ale nejnáročnější způsob. V létě naopak do kanceláře proudí teplo a v zimě chlad, teplo a ovzduší nejde ideálně zkombinovat pouze větráním tak, aby to v každém počasí bylo vyhovující. Další možností je vzduchotechnika, tedy klimatizace, což je moderní technologie, v dnešní době využívaná velmi často. Dokáže regulovat teplotu a přísun čerstvého vzduchu podle nastavených hodnot. Je třeba, aby u vzduchotechniky bylo prokazatelné, že nekontaminuje vzduch, aby neroznášela částice z pracovníků a pracovních prostor do rizikových zón. Také je důležité, aby vzduchotechnika měla systém, který varuje

při nedostatečném přívodu vzduchu, tedy při poruše. (Rubinová, 2012, s. 72) Poslední možností je tedy kombinování větrání a vzduchotechniky.

Čerstvý vzduch a správná hodnota oxidu uhličitého je velmi důležitá, ovlivňuje zdraví pracovníků podle výzkumů průměrně o 11% a zvyšuje produktivitu až o 79%, to je opravdu důležité číslo. V tzv. vydýchaném prostředí se lidé méně soustředí, bolí je hlava a usínají, produktivita hodně klesá a zdravotní stav se může zhoršovat. (Health, Wellbeing & Productivity in Offices, 2014, s. 21)

### **1.2.2 Vlhkost**

Popelková (2016) uvádí, že k určení hodnoty vlhkosti vzduchu slouží relativní vlhkost, jejíž jednotky jsou procenta. Nejnižší možná hodnota, konkrétně 0% je naprosto suché ovzduší a naopak 100% je vlhké ovzduší.

Relativní vlhkost má doporučené hodnoty, kdy nejnižší je 30% a nejvyšší 70%. (Mathauserová, 2007) Tyto hodnoty jsou obecné, avšak ještě je můžeme rozdělit na teplé a studené období. V létě je ideální hodnota relativní vlhkosti mezi 40% a 55%, v zimě by měla být hodnota relativní vlhkosti mezi 45% a 65%. Vlhkost se těžce udržuje ve správných hodnotách, protože počasí je proměnlivé, je doporučeno si pořídit vlhkoměr, který měří hodnotu relativní vlhkosti a také příslušný zvlhčovač, který dokáže v kanceláři relativní vlhkost vzduchu ovlivnit. (Popelková, 2016)

I když mi sami změny vlhkosti vzduchu nepocitujeme tolik, jako například tepelné změny, i tak na vlhkost naše tělo reaguje celkovým odpařováním vody z těla a také si samo mění teplotu těla podle aktuálních vnějších podmínek. (Popelková, 2016) Michalík (2009, s. 19) uvádí, že pokud relativní vlhkost klesne pod 20%, dochází k nastolení klimatu, které přirovnáváme k pouštím a člověku vysychají sliznice, což je nepříjemné a pracovníka to zpomaluje v pracovní činnosti a snižuje jeho koncentraci, naopak když se relativní vlhkost vzduchu dostane nad 80% tak dochází k tropickému klimatu a tělo se začne ve veliké míře potit.

### **1.2.3 Tepelný komfort**

Tepelný komfort znamená, že člověku, která nosí normální vrstvy oblečení, není ani příliš teplo ani chladno. Správná teplota v kanceláři je důležitá nejen pro celkovou pohodu zaměstnance, ale i pro pracovní výkonnost. Je samozřejmé, že žádná teplota nebude nikdy ideální pro všechny, každý člověk má v tomto směru trochu odlišné potřeby, ale i tak je důležité udržovat průměrnou vhodnou teplotu a udržovat ji konzistentní, bez větších

odchylek, protože to může kohokoli rozhodit a narušit tak jeho koncentraci. Pokud je v kanceláři větší teplo, jsou pracovníci unavenější, na druhou stranu když je příliš chladno, přestávají se soustředit a mají nižší pozornost. (Thermal Comfort for Office Work, 2018)

V roce 2006 se zkoumal vztah mezi teplotou a výkonností, provedlo se celkem 24 studií a zjistilo se, že pokud bude v kanceláři veliký výkyv teploty, ať už dolů či nahoru, ovlivní to výkonnost zaměstnanců o 10%! Poté se provedla další studie, která se zaměřovala na chladnější a teplejší podmínky v kanceláři. V chladnějších podmínkách se sníží výkon o 4% a v teplejších podmínkách o 6%. (Health, Wellbeing & Productivity in Offices, 2014, s24)

Ideální teplota v kanceláři se lehce mění s hodnotou relativní vlhkosti. Pokud vezmeme hodnotu relativní vlhkosti 50%, tak je ideální teplota v letním období 23-26 ° C, průměrně tedy 24,5 ° C. V tomto období se doporučuje vyšší teplota, aby nebyl veliký rozdíl mezi vnitřním a vnějším prostředím. V zimním období by měla být teplota v kanceláři v rozmezí 20-23,5 ° C, průměrně tedy 22 ° C. (Thermal Comfort for Office Work, 2018)

### **1.3 Hluk**

Hluk je nepříjemný zvuk pro člověka a může být pro něj až škodlivý. (Michalík, 2009, s. 15) Zvuk je podnětem, který dráždí daná místa mozku a vyvolává pozitivní či negativní emoce. Každý na zvuk, respektive v tomto případě hluk reaguje individuálně. (Veber, 1982, s. 178) Podle Health, Wellbeing & Productivity in Offices (2014, s. 32) hluk velmi ruší při soustředění, rozptyluje pracovníky v kanceláři a snižuje jejich efektivitu. Je až neuvěřitelné, že pracovníkům, kteří jsou vystaveni hluku, klesá výkon až o 66%. Je tedy jasné, že hluk je opravdu důležité téma v oblasti pracovního prostředí. Ve vysoké míře může mít dokonce dopad na zdraví jednotlivce.

Kmoníčková (in Hüttlová, 1997, s. 66) zdůrazňuje, že velmi nepříjemné jsou pro člověka zvukové podněty, které nejsou stálé, ale kolísají, to znamená, že rytmicky klesají a stoupají, dále ty zvukové podněty, které jsou přerušované a v poslední řadě ty, které nemají stálou intenzitu. Naopak zvuk, který si sám člověk vytváří, pro něj není zcela tak nepříjemný, jako zvuk, který přichází od někoho či od něčeho jiného, tedy z vnějšího okolí.

Jednotka zvuku a tedy i jednotka, díky které dokážeme rozpoznat hluk, se nazývá decibel a její značka je dB. Nejvhodnější zvukové prostředí je takové, kde se nenaměří více než 30dB. Je to ideální prostředí pro soustředění a klid, protože odpovídá šumění větru a šustěním listů. Poté následuje hluk poměrný, neboli relativní, který je do výše 65 dB a dále od této



hodnoty výše už je hladina zvuku pro člověka škodlivá. Nad 130 dB je to velmi bolestivé a poškozují vnitřní ucho a poruchy jsou trvalé. (Lehmann in Veber, 1982, s. 179)

Tabulka 1: Zdroje zvuku

Hodnota dB	Příklady zdrojů zvuku
0	Hranice vnímání zvuku
20	Šumění listí, šepot
40	Lednice, tiché kanceláře
60	Běžný hovor
80	Křik, hlučné ulice
100	Sbíječka, jedoucí vlak
120	Startující tryskové letadlo vzdálené od posluchače 300m
130	Práh bolestivosti
140	Sirény námořních lodí, startující tryskové letadlo velmi blízko posluchače
160	Start kosmických lodí

Zdroj: Vlastní tvorba

Již při samotném vybavování kanceláří by se na hluk mělo myslet dopředu, přemýšlet o dostatečné vzdálenosti či správném odhlučnění věcí vydávající hluk od pracovníků, například kuchyňské spotřebiče. Dále přemýšlení, kolik pracovníků se vejde do jedné kanceláře, aby se vzájemně nerušili a myslet i na podstatnou část práce většiny pracovníků v kanceláři a tou je telefonování. Existují tzv. kancelářské telefonní budky, které jsou odhlučněné.

***Pokud je hluk v kanceláři příliš vysoký, existují určité kroky pro jeho snížení, které stanovil Michalík (2009, s. 17)***

1. Odstranění zdroje hluku nebo alespoň částečným zeslabením
2. Vhodné umístění zdroje hluku
3. Využití znalosti a hmotné pomůcky s protihlukovou izolační funkcí
4. Využívání osobních ochranných prostředků, jako jsou sluchátka

## 1.4 Ergonomie

Ergonomie má několik přesných definic a ve volném překladu je to interdisciplinární obor, který se zabývá tématem ve vztahu člověk – technika – prostředí. Tento vztah řeší na základě sociálních, psychologických, fyzických a organizačních faktorů a také pomocí pracovního prostředí. Správná ergonomie kanceláře ovlivňuje klid, popřípadě stres pracovníka, jeho zdraví a pracovní výkon. (Ergonomie – aneb aby nás tělo v práci nebolelo, 2016)

Tato práce se více zaměří na rozložení interiéru a tzv. aktivní design. Správné uspořádání vnitřního prostoru je důležité pro to, aby se tam pracovník cítil dobře. Přeci jen v práci trávíme jednu třetinu dne, mnohdy i více a je pro to důležité, aby se každý ve své práci cítil příjemně, i když je to práce. Správný interiér kanceláře ovlivňuje produktivitu pracovníků, jejich kreativitu, koncentraci a také týmovou spolupráci. (Health, Wellbeing & Productivity in Offices, 2014, s. 32) Pokud je ergonomie v kanceláři řešena špatně, popřípadě vůbec, může to mít dopad nejen na pokles produktivity, spolupráce a kreativity, ale především na zdraví jedince, konkrétně to může zapříčinit zdravotní problémy s pohybovým aparátem. Začíná to častou bolestí zad a krku a vede to až k onemocnění svalů a páteře, které jsou podle výzkumů nejčastějším důvodem onemocnění a tudíž důvodem pro pracovní volno.

### ***Základní pravidla ergonomie pracovního místa:***

#### **1. Pracovní židle**

Své židli bychom měli věřit, proto má být stabilní a pevná. Sedák židle má být polohovatelný, aby si pracovník mohl určit jeho výšku, hloubku, tedy jestli bude sedět více vpředu či vzadu, a také sklon. (Ergonomie počítačového pracoviště a zásady bezpečnosti práce na PC, 2016) Dále by měla mít nastavitelnou, výšku samotné židle, výšku a hloubku loketních opěrek a rozsah a měkkost ohebnosti zádové opěrky. (Ergonomie – aneb aby nás tělo v práci nebolelo, 2016)

#### **2. Pracovní stůl**

Pracovní deska by měla být matná, aby se na ni neodráželo světlo a měla by být dostatečně velká, aby se na ni kdykoli mohlo změnit uspořádání věcí. Ideální řešení je pracovní stůl s nastavitelnou výškou, aby si každý pracovník mohl výšku uzpůsobit podle sebe. (Ergonomie počítačového pracoviště a zásady bezpečnosti práce na PC, 2016) Při sezení jsou důležité pravé úhly. Pravý úhel by měl být mezi holení a stehnem, mezi stehnem a páteří a také mezi předloktím a paží. Jednou z pomůcek pro správné sezení a změnu polohy během dne je podložka pod nohy, pokud pracovník podložku používá, musí se pod stůl vejít i snít ve správných úhlech. (Ergonomie v kanceláři, 2013)

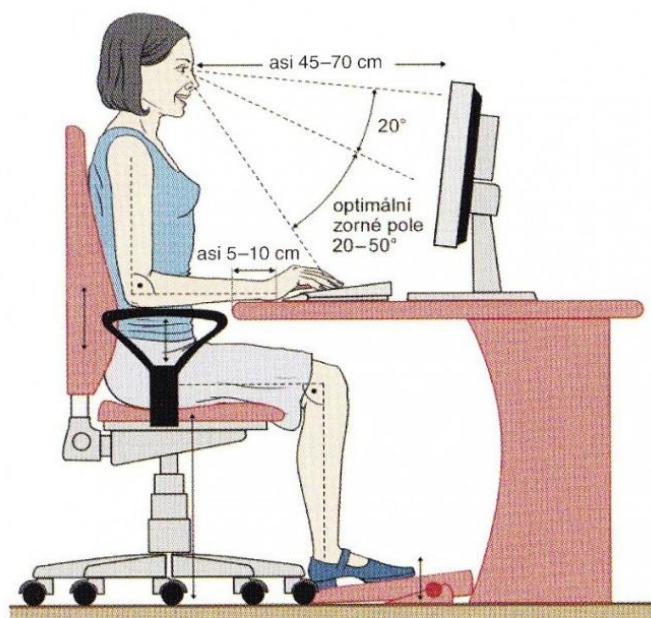
#### **3. Počítač a příslušenství**

Celý den pracovat s rukou na počítačové myši také moc neprospívá. (Ergonomie v kanceláři, 2013) Mohou vznikat nejen bolesti zápěstí, ale také záněty šlach či syndrom karpálního tunelu. (Ergonomie – aneb aby nás tělo v práci nebolelo, 2016) Je proto vhodné si pořídit

kvalitní ergonomickou podložku pod myš, které správně vypodloží zápěstí, popřípadě určité podložky mohou i chladit a tím pomáhají ulevit si zápěstí. Zároveň by obě dvě ruce měly být ve stejné výšce, proto je důležité, aby klávesnice a myš byly umístěné ve stejné výšce. Horní hrana monitoru má být ve stejné výšce, jako jsou oči a vzdálenost mezi nimi zhruba na délku paže, tedy 50 – 70 cm. (Ergonomie v kanceláři, 2013)

Lidské tělo nebylo vytvořeno pro celodenní sezení u počítače a je důležité, aby každý pracovník měl možnost si během dne svou polohu měnit. (Ergonomie – aneb aby nás tělo v práci nebolelo, 2016)

Obrázek 1: Správné úhly při sezení u pracovního stolu

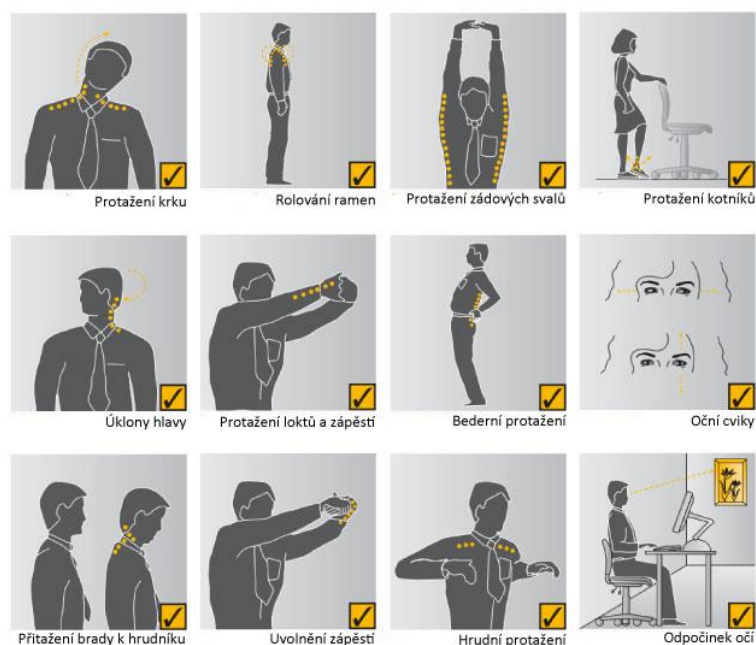


Zdroj: <https://www.kancelarskezidle.com/fotky/posed2.jpg>

#### 4. Přestávky

Po každých 60 minutách sezení a soustředění by měla následovat pětiminutová přestávka, aby si ulevil nejen mozek, ale také oči a svaly. (Ergonomie počítačového pracoviště a zásady bezpečnosti práce na PC, 2016) Ideální by bylo vyjít na čerstvý vzduch a na krátkou procházku, to ale není bohužel vždy možné, je tedy dobré provádět jednoduché a krátké cviky na protažení a uvolnění, ve kterých je dobré vydržet 5 vteřin. (Ergonomie v kanceláři, 2013)

Obrázek 2: Cviky na protažení v kanceláři



Zdroj: <http://www.officeyoga.cz/wp-content/uploads/2014/01/Cviky-1.jpg>

## 1.5 Barevná úprava

Barvy mají svůj význam z psychologického hlediska. Určují klid, pohodu nebo naopak neklid a stres pracovníka, mohou upozorňovat na nebezpečí, ovlivnit náladu či potlačit rušivé elementy. Není to tedy jen o vzhledu kanceláře, ale o celkovém působení na pracovníka v psychologického pohledu. (Veber, 1982, s. 136)

*Dle Vebera (1982, s. 139) dělíme barvy z psychologického hlediska na:*

### 1. Teplé

Dávají pocit tepla, povzbuzují, působí pozitivně a aktivně, to znamená, že pomáhají zvyšovat výkon pracovníků. Řadí se mezi ně žlutá, oranžová a červená. Přiklání se k nim více mladí lidé.

### 2. Studené

Vzbuzují pocit chladu, mají zklidňující účinek, protože se vyskytují nejvíce v přírodě, ulevují zraku a člověk se při nich lépe soustředí a udržuje stálé pracovní tempo. Mají je radši starší lidé. Patří mezi ně zelená a modrá barva.

### 3. Neutrální

Mezi ně patří bílá, šedá a černá barva. Bílou barvou se ve většině případů malují stropy, protože dobře odráží světlo, šedá barva je vhodná v takovém prostředí, kdy na stěně potřebujeme něco schovat, například sloup.

***Každá barva je charakterizována:***

1. **Barevným tónem** – Je daný vlnovou délkou, která má jednotky newton metr, značený jako nm. Barevný tón se určuje od 360 nm do 760 nm a celkem jsou čtyři tóny, a to žlutý, zelený, modrý a fialový.
2. **Sytostí** – Sytost je síla barevného tónu, sytá barva je barva, která se objevuje ve své nejvyšší intenzitě.
3. **Světlostí** – Je to světelná hodnota barevného tónu a rozlišujeme světlé a tmavé barvy, které takto určujeme na základě porovnání s bílou. (Kašpárková, 2011/2012, s. 2-3)

***Kašpárková (2011/2012, s. 4-5) popsala působení jednotlivých barev na člověka:***

- *Bílá* – Působí neutrálně a čistě
- *Černá* – Je to barva odporu, vzdoru, pokud je to někoho oblíbená barva, značí to o dotyčném, že bojuje s vnitřními konflikty
- *Hnědá* – Je neutrální, ale nabádá k odpočinku
- *Žlutá* – Je to energická a povzbuzující barva, značí nějakou změnu.
- *Červená* – Dodává životní sílu, radost a dobré vztahy.
- *Zelená* – Dává pocit bezpečí, působí přirozeně a má uklidňující účinky
- *Modrá* - Působí klidně a harmonicky
- *Fialová* – Naopak od modré působí neklidně a rozrušeně.

## 2 Motivace

Motivace je důležitý psychický proces, který popohání člověka k činnosti. Je individuální, protože každý má své potřeby, své zkušenosti a motivuje ho něco jiného. Existuje několik motivačních stimulů, které se používají v praxi a ty základní jsou zmíněné níže.

*Motivace se dělí na:*

1. Vnější
2. Vnitřní

### 2.1 Vnější motivace

Dle Pruknera (2014, 8. kapitola) znamená vnější motivace stimul vykonávat určitou činnost, která nevychází od nás, ale z vnějšku, tedy z cizího impulzu.

Je prokázáno, že pokud děláme něco, v čem nevidíme smysl a nevíme, proč to děláme, tak nás to znechucuje a demotivuje, díky tomu často prokrastinujeme. (Ludwig, 2013, s. 47)

Prokrastinace je pojem, který pochází z latiny a v překladu znamená patřící zítřku. Je to tedy opakované odkládání povinností a úkolů, které je potřeba udělat. Není to lenost, líný člověk nic nedělá, protože nic dělat nechce a tzv. flákání mu vyhovuje, naopak prokrastinující člověk se nemůže dokopat k činnosti, ale celou dobu si vyčítá, že nic nedělá, proto si ani není schopen odpočinout. (Ludwig, 2013, s. 18)

Podle Ludwiga (2013, s. 47-48) jsou ve vnější motivaci nástroje, které se nazývají odměny a tresty, nebo také cukry a biče. Díky těmto nástrojům nás okolí dotlačí k vykonání činnosti, kterou bychom sami nevykonali. Jsou to tedy určité podněty, které se odborně nazývají incentivy. Mohou jedince motivovat k činnosti, ale nemusí nutně změnit jeho chování. Je velmi individuální, jaký podnět koho motivuje. (Sigmund, Kvintová, Šafář, 2014, 4. kapitola)

Ludwig (2013, s. 47-50) také uvádí, že nástroje motivace, tedy podněty mají své nevýhody, díky tomu, že to neděláme dobrovolně, neprodukuje se v mozku potřebné množství dopaminu. Dopamin je látka, se vyplavuje, když jsme spokojeni a šťastni a výrazně tyto emoce pozitivně ovlivňuje, navíc nám také zvyšuje kreativitu, schopnost učit se a paměť.

Z několika již prováděných výzkumů vyplývá, že vnější motivace dlouhodobě snižuje kreativitu a výkon. Pokud se člověk nachází například v situaci, kdy platí měsíčně určitou částku za pronájem bytu, a zároveň vykonává zaměstnání, které ho nebaví, jde o vnější motivaci bičem, kdy se dotyčný bojí opustit zaměstnání, aby zaplatil nájem, z dlouhodobého hlediska vnější motivace potlačuje samostatnost.

## 2.2 Vnitřní motivace

Vnitřní motivace je určitě daleko důležitější, než motivace vnější. Je to ta naše, je dobrovolná a je velmi silná. Vše je v naší hlavě, je to naše rozhodnutí, náš podnět k činnosti. Je velmi důležité, že to tak cítíme my sami.

### *Dělení vnitřní motivace:*

1. Vnitřní motivace cíli
2. Vnitřní motivace cestou

#### 2.2.1 Vnitřní motivace cíli

Vnitřní motivace cíli je velmi běžná a často používaná. Funguje na principu představivosti a tzv. vizualizace.

Jedním z nejnovějších objevů psychologie je to, že člověk může vědomě ovlivňovat své podvědomí. Tedy odborně nazýváno vizualizace, při níž si jedinec vědomě představuje určité situace či věci, které chce, aby se staly nebo je získal. Je důležité představovat si vše konkrétně, včetně sebemenších detailů. Tímto je možnost ovlivnit věci a situace, které se stanou v budoucnosti, ale také naše zážitky a emoce z minulosti. (Patrman, 2016)

*Dle Pruknera (2014, 2. kapitola) je vhodné, pro stanovení efektivního cíle, použít metodu SMART:*

1. **Specifik** – **specifický**, osobitý – cíl musí být jedinečný, konkrétní a přesně nadefinovaný tak, aby mu porozuměl každý
2. **Measurable** – **měřitelný** – je dobré si cíl rozepsat do několika částí, aby byl cíl měřitelný a bylo možné určit, v jaké míře byl cíl splněn nebo nesplněn
3. **Accepted** – **akceptovaný**, odsouhlasený – osoba, která cíl plní ho musí opravdu přijmout, cítit, že je to pro ni a že ho chce dosáhnout
4. **Realistic** – **reálný** – pokud se stanoví nedosažitelný cíl, logicky ho daná osoba nikdy nedosáhne, je třeba, aby byl cíl reálně dosažitelný a byly dostupné všechny prostředky k jeho plnění
5. **Timed** – **časově vymezený** – poslední krok pro efektivní stanovení si cíle je datum, do kdy se musí splnit, pokud cíl nemá čas a datum, do kdy se musí splnit, bude ho dotyčná osoba neustále odkládat

Podle Ludwiga (2013, s. 52-53) posouvají cíle dotyčného dopředu, avšak má to i své negativní dopady. Pokud je cíl dlouhodobý, je pravděpodobné, že cestou k cíli je dotyčný

člověk nespokojený, protože pořád myslí na něco, co ještě nemá. Je to proto, že pokud je člověk šťastný a spokojený, vyplavuje se dopamin, který tyto pocity doprovází, ale při dlouhodobém čekání na něco, co se zatím neplní, se dopamin neprodukuje a tyto pocity nepřicházejí tak často, jak by se očekávalo.

Při dokončení cíle dojde k velké produkci dopaminu, štěstí a radosti, to ale bohužel netrvá věčně. Ihned po dokončení cíle je vše úžasné, dokonalé, vše dávalo smysl a člověk je šťastný. Po pár hodinách je pocit štěstí pořád přítomný, jen už není v tak veliké míře, jako byl ihned po dosažení cíle. Po pár dnech si dotyčný ani neuvědomuje, jakou práci mu dosažení cíle dalo, nevzpomíná si přesně na ten pocit, který měl, když cíl splnil a rozhodně tento pocit již nepřetrvává, spíše už je dosažený cíl brán jako samozřejmost a tomu se říká tzv. hédonická adaptace.

Vnitřní motivace cíli je rozhodně lepší, než samotná motivace z vnějšku, která je zmíněna výše, ale má i svá proti a ve vnitřní motivaci existuje ještě jeden způsob, který je efektivnější.

### **2.2.2 Vnitřní motivace cestou**

Vnitřní motivace cestou je stále vnitřní motivace, takže na rozdíl od motivace vnější pochází od nás, z našeho já. Oproti vnitřní motivaci cíli má velikou výhodu, že jednotlivce baví samostatná činnost. Motivace cestou znamená, že dotyčný v té činnosti vidí smysl. Má svou osobní vizi, což značí, že v tom vidí něco dlouhodobého, nezaměřuje se jen na výsledku, ale zaměřuje se i na jednotlivé činnosti. Baví ho ta cesta, ta činnost, dává mu to smysl, proč ji dělá a je to jeho odpověď na otázku, co by chtěl dělat. Znamená to tedy, že člověk je šťastný v průběhu vykonávání činnosti, vyplavuje se dopamin, znásobuje se naše kreativita, a to je ten veliký rozdíl oproti vnitřní motivaci cílem.

## **2.3 Motivy**

Motiv je vnitřní pohnutka, nebo vnitřní podnět, který nabádá člověka k určité akci, činnosti, aby dosáhl úkolu a tím uspokojil svou potřebu. (Šlapák, Štefko, 2015, s. 63)

***Motivy dělíme na:***

### **1. Biologické**

Jedná se o fyziologické a potřeby, jako je hlad, žízeň, potřeba nadechnout se, nebo také například potřeba rodičovské péče. Jsou to tedy motivy, které jsou vrozené a primární.



## 2. Psychické

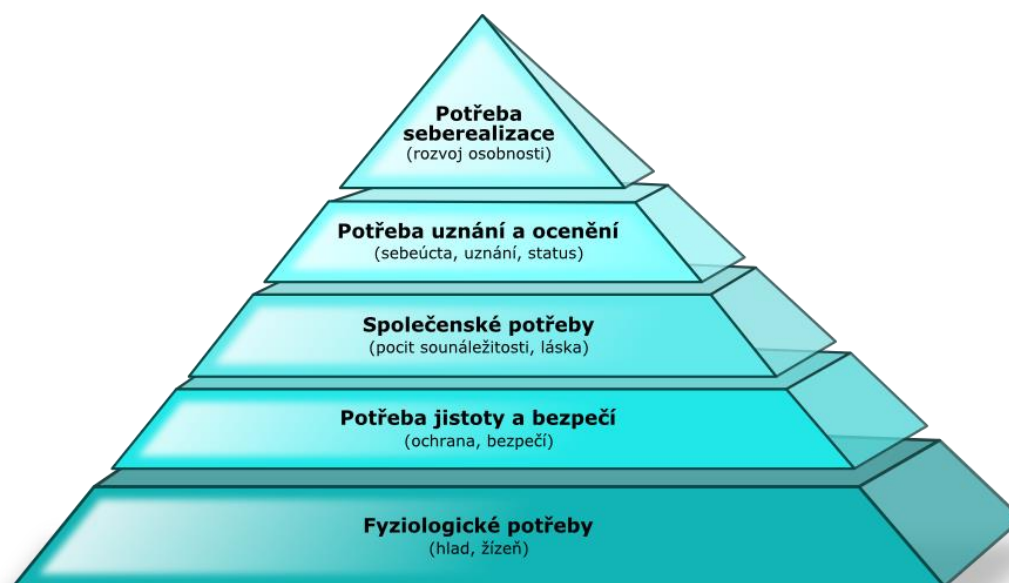
Patří sem například nalezení smyslu života, potřeba překonávání překážek, ztotožnění s vlastní identitou, samostatné rozhodování či řízení vlastního života. Jedná se tedy o motivy získané a sekundární, které jsou důležité pro celkovou duševní pohodu.

## 3. Sociální

Patří sem například potřeba moci, potřeba intimity, navazování vztahů, vyhýbání se neúspěchu a dosažení úspěchu. Jsou to také motivy získané a sekundární, které řídí mezilidské vztahy a prožívání. (Motivace, dělení motivů, sebezáchovné (biologické), psychické a sociální motivy)

Prukner (2014, 8. kapitola) řadí do této kapitoly motivační teorii amerického psychologa Abrahama Maslowa, který vytvořil posloupnost lidských potřeb, rozdělil je do několika kategorií a vznikla tzv. Maslowova pyramida potřeb.

Obrázek 3: Maslowova pyramida potřeb



Zdroj: [https://halek.info/prezentace/marketing-cviceni6/obrazky/maslowova\\_pyramida\\_potreb.png](https://halek.info/prezentace/marketing-cviceni6/obrazky/maslowova_pyramida_potreb.png)

## 2.4 Motivační faktory

Dle Forsythe (2009, s. 31) existuje několik motivačních faktorů, které vedou ke zvýšení motivace a dotlačení k určité činnosti. Tyto faktory se využívají nejen v pracovním, ale i v osobním životě. Tato práce se zaměří na pár příkladů motivačních faktorů, které popíše v ohledu na pracovní výkon.

### 2.4.1 Úspěch

Úspěch znamená, že dotyčný dosáhl úplně, nebo alespoň částečně naplánovaného cíle. Cíl musí být osobní, aby byl pocit z úspěchu skutečný a následovala radost.

#### *Charakteristika úspěchu:*

- **Relativní** – to znamená, že se v průběhu času mění, to co se před rokem zdálo, jako veliký úspěch může teď naopak způsobit zklamání, je důležité si své cíle aktualizovat a tím dosahovat větších úspěchů
- **Subjektivní** – Je velmi subjektivní, co je považováno za úspěch, pro někoho je to důležité a tudíž dosáhne úspěchu a pocitu štěstí, pro druhého to podstatné není, nezajímá ho to a nemá pocit úspěchu, pokud toho dosáhne, každý má své individuální potřeby a od toho se to odvíjí. (Průša, Co je úspěch)

### 2.4.2 Odměny

Odměna je pozitivní druh vnější motivace, díky které nás okolí dotlačí k činnosti, kterou bychom možná sami ani nevykonávali. (Ludwig, 2013, s. 47) Podle Forsythe (2009, s. 33-35) je odměna ve většina případů hmotná a zahrnuje několik věcí, například:

- Plat
- Mzda
- Dovolená
- Auto
- Flexibilní pracovní doba

### 2.4.3 Kariérní růst

Nikdo nechce být celý život na jednom a tom stejném místě, každý se chce přirozeně posouvat nahoru, být lepší a lepší. Nejen povýšení, ale také odpovědnost za určité úkony dává každému pocit důležitosti a posiluje sebevědomí. (Forsyth, 2009, s. 39)

Podle Nováka (2012, s. 12-13), je kariérní postup velmi individuální, záleží na schopnostech a zkušenostech jedince, ale také na jeho potřebách. Lze jej rozdělit na dvě kategorie – osobní a profesionální. V té osobní jde převážně o plnění vlastních cílů, o kterých se píše výše. Profesionální kariéra začíná nástupem do práce a trvá po celou dobu pracovního procesu až do samotného ukončení.

## Praktická část

V teoretické části jsem popsala pracovní prostředí a motivaci a jaký to má dopad na výkon zaměstnanců. Praktická část je rozdělena na 3 podkapitoly. V první jsem provedla dotazníkové šetření ve firmě SCS Software o tom, jak se v pracovním prostředí zaměstnanci a vedoucí pracovníci cítí, poté proběhlo s pomocí odborníků měření, aby se potvrdily či vyvrátily výsledky z dotazníku. V poslední části jsem navrhla kurz pro vedoucí pracovníky a manažery firem o pracovním prostředí a jaký má vliv na motivaci zaměstnanců, protože toto téma je podle mého názoru stále málo rozšířené, i když z teoretické části vyplývá, že je velmi důležité.

### 3 Dotazníkový průzkum

Vytvořila jsem dotazník, který je příložen v příloze, do kterého jsem zapojila šest kategorií pracovního prostředí, a celkem vzniklo 17 otázek. Tento dotazník jsem rozdala do firmy, kde mi ho vyplnili vedoucí pracovníci a zaměstnanci. Dotazník jsem předala s důležitými informacemi kontaktní osobě ve firmě, která se následně postarala o jeho vyplnění.

#### SCS Software

SCS Software je soukromá společnost sídlící v Praze v moderní budově, jejíž hlavní náplní je vývoj 3D softwaru. Byla založená roku 1997, kdy vytvářela 3D technologie pro počítačové hry. Tyto technologie využívá spousta úspěšných počítačových her, například Deer Hunter II a III. Po roce 1999 začala firma vyvíjet kompletní hry od začátku až do konce. Je tedy výjimečná tím, že má vlastní technologii, má skvělé ceny, moderní design a profesionální tým. (About SCS Software, SCS Software)

Celkem se dotazníků zúčastnilo 76 respondentů.

#### Analýza dotazníku

##### Osvětlení

- 1) Máte možnost přísunu potřebného množství denního světla na svém pracovišti?**

Tabulka 2: Přisun denního světla na pracovišti

Odpovědi	Výsledky v %	Počet odpovědí
Ano	94,74	72

Odpovědi	Výsledky v %	Počet odpovědí
Ne	5,26	4

*Zdroj – vlastní tvorba*

Celkem 94,74%, což je 72 respondentů odpovědělo, že má přísun denního světla na své pracoviště, což je velice důležité. Zbylí 4 respondenti, kteří dají dohromady 5,26% bohužel přísun denního světla na své pracoviště nemají. Přísun denního světla na pracoviště působí velmi pozitivně na psychiku jedince.

## 2) Myslíte si, že má množství denního světla v zaměstnání dopad na vaši psychickou pohodu? Jaký?

*Tabulka 3: Závislost množství denního světla na psychickou pohodu*

Odpovědi	Výsledky v %	Počet odpovědí
Pozitivní	96,05	73
Negativní	3,95	3

*Zdroj – vlastní tvorba*

Na tuto otázku odpovědělo 74 respondentů, z toho vyplývá, že 2 respondenti neodpověděli na otázku. 96,05% odpovědělo, že úroveň denního světla na jejich psychickou pohodu v práci má na ně pozitivní vliv, zbylých 3,95% vnímá denní světlo na jejich psychickou pohodu v zaměstnání negativně. V přepočtu odpovědělo 73 respondentů, že na ně denní světlo působí pozitivně a na 3 působí negativně.

## 3) Míváte na svém pracovišti odrazy či odlesky světla, které Vás pravidelně ruší při práci?

*Tabulka 4: Pravidelné rušení při práci od odrazů a odlesků světla*

Odpovědi	Výsledky v %	Počet odpovědí
Ano	22,37	17
Ne	77,63	58

*Zdroj – vlastní tvorba*

Zde je vidět, že v jedné čtvrtině případů by se mělo zapracovat na odlescích světla v kancelářích. 17 respondentů, celkem 22,37% bohužel ruší odlesky nebo odrazy světla při

práci. 77,63% a přesněji 58 respondentů, odlesky či odrazy v práci nepocítují, respektive je neruší při práci. Těto otázky se jeden respondent nezúčastnil.

### ***Kvalita vzduchu***

#### **4) Můžete ovlivnit ve své kanceláři přísun čerstvého vzduchu?**

*Tabulka 5: Možnost ovlivnění přísunu čerstvého vzduchu*

Odpovědi	Výsledky v %	Počet odpovědí
Ano	78,95	60
Ne	21,05	16

*Zdroj – vlastní tvorba*

Na tuto otázku odpověděli všichni respondenti, 60 z nich odpovědělo, že může ovlivnit přísun čerstvého vzduchu na pracovišti, to je celkem 78,95 % a je to velmi dobře. Na druhou stranu 16 respondentů odpovědělo, že tu možnost nemá. Celkem tedy 21,05 % pracovníků nemůže ovlivnit přísun čerstvého vzduchu. Proč tomu tak je? Tato firma má přísun čerstvého vzduchu zajištěn vospělou vzduchotechnikou. Je tedy otázkou, zda o této technologii a možnosti všichni zaměstnanci vědí, zda proběhlo informování od vedoucích pracovníků tak, jak mělo, protože podle dostupných informací tuto možnost mají všichni.

#### **5) Pocítujete nějaké projevy kvality vzduchu na svém organismu během pracovní doby? Jaké?**

*Tabulka 6: Projevy kvality vzduchu na organismu*

Odpovědi	Výsledky v %	Počet odpovědí
Pozitivní	77,63	59
Negativní	22,37	17

*Zdroj – vlastní tvorba*

Tato otázka je důležitá, protože se jedná o individuální pocity pracovníků. 59 respondentů, tedy 77,63% odpovědělo, že během pracovní doby na sobě pocítují pozitivní projevy kvality vzduchu, to je dobré, i když by to mohlo být lepší. Druhou odpověď zvolilo 17 respondentů,

tedy 22,37%. Skoro jedna čtvrtina na sobě pocítuje negativní projevy kvality vzduchu. Všimněme si, že rozdělení respondentů se přibližně shoduje s předchozí otázkou. Může jít o pouhou náhodnou shodu, spíše se ale zdá, že část zaměstnanců z nějakého důvodu vnímá ovzduší obecně negativně. Pětina je poměrně velká skupina, a mé doporučení pro vedení je se tímto tématem dále zabývat.

### **Teplota**

#### **6) Je pro Vás tepelná kvalita na Vašem pracovišti komfortní?**

*Tabulka 7: Tepelná kvalita na pracovišti*

Odpovědi	Výsledky v %	Počet odpovědí
Ano	89,19	66
Ne	10,81	8

*Zdroj – vlastní tvorba*

Na tuto otázku neodpověděli 2 respondenti. Z těch odpovídajících 66 zvolilo odpověď ano, tedy 89,19% respondentů pocítuje tepelnou kvalitu na svém pracovišti jako komfortní, naneštěstí 10,81% to takto nepocítuje. Zbývajících 8 respondentů nevnímá tepelnou kvalitu na svém pracovišti jako komfortní. Tento poměr je vysoce nadstandardní, a ukazuje na velmi dobře řešené teplotní klima na pracovišti.

#### **7) Vnímáte nějaké vlivy tepelné kvality Vašeho pracoviště na svůj organismus? Jaké?**

*Tabulka 8: Vlivy tepelné kvality na organismus*

Odpovědi	Výsledky v %	Počet odpovědí
Pozitivní	96,05	73
Negativní	3,95	3

*Zdroj – vlastní tvorba*

Výsledky této otázky jsou pozitivní. Ptala jsem se v ní, jestli pracovníci pocítují nějaké vlivy na svůj organismus v návaznosti na tepelnou kvalitu na pracovišti. Většina, přesněji 79 respondentů, což je v přepočtu 96,05% zvolili odpověď pozitivní.

Zbýlých 3,95%, tedy 3 respondenti pocít'ují negativní vlivy na svůj organismus v rámci tepelné kvality. 2 respondenti se zdrželi odpovědi.

### **8) Pocít'ujete nějaký dopad na svůj pohybový aparát prouděním vzduchu na svém pracovišti? Jaký?**

*Tabulka 9: Dopad proudění vzduchu na pohybový aparát*

Odpovědi	Výsledky v %	Počet odpovědí
Pozitivní	89,19	66
Negativní	10,81	8

*Zdroj – vlastní tvorba*

V této otázce opět 2 respondenti neodpověděli. 66 respondentů vnímá vliv proudění vzduchu na pracovišti na jejich pohybový aparát pozitivně, 8 respondentů to vnímá bohužel negativně. Opět se jedná o vysoce nadstandardní poměr, firma SCS Software má kanceláře v moderní budově s novými technologiemi a na výsledcích je to vidět. V přepočtu na procenta odpověděla pozitivně 89,19% a negativně 10,81%.

## **Akustika**

### **9) Ovlivňuje vaši koncentraci hluk na pracovišti pravidelně?**

*Tabulka 10: Ovlivnění koncentrace hlukem na pracovišti*

Odpovědi	Výsledky v %	Počet odpovědí
Ano	21,33	16
Ne	78,67	59

*Zdroj – vlastní tvorba*

Na tuto otázku odpovědělo pouze 75 respondentů, jeden tedy otázku z neznámého důvodu vynechal. Hluk na pracovišti je pro 16 pracovníků, tedy 21,33% nepříjemný a ovlivňuje tak jejich koncentraci. Větší část respondentů, tedy 59 (78,67%) tento vliv nevnímá. Je třeba si uvědomit, že při delším působením ustáleným hlukem (jehož intenzita se nemění o více než 5dB) začneme hluk tolerovat a přestaneme ho vnímat, ale negativní účinky stále trvají. Proto



je doporučením se v této otázce zaměřit na tu pětinu, která hluk (zatím) vnímá negativně, tedy si ho uvědomuje.

### 10) Pociťujete vlivy akustické kvality Vaší kanceláře na svém organismu? Jaké?

Tabulka 11: Vliv akustické kvality n organismus

Odpovědi	Výsledky v %	Počet odpovědí
Pozitivní	98,67	74
Negativní	1,33	1

Zdroj – vlastní tvorba

Výsledek stanovil, že 98,67%, což je celkem 74 respondentů, vnímá dopad akustické kvality na svůj organismus jako pozitivní, tento výsledek je velmi potěšující, ale pozor, jako v předchozí otázce se musíme zamyslet nad tím, zda respondenti zvuk již nevnímají a zatím nepociťují žádné negativní účinky. Pouze 1 respondent, celkem 1,33%, odpověděl, že akustická kvalita v jeho kanceláři má negativní dopad na jeho organismus. Této otázky se nezúčastnil 1 respondent.

### 11) Vnímáte pravidelně kauzální vztah mezi svou únavou, když se vrátíte domů z práce, a hlukem na pracovišti?

Tabulka 12: Kauzální vztah mezi únavou a hlukem na pracovišti

Odpovědi	Výsledky v %	Počet odpovědí
Ano	14,67	11
Ne	85,33	64

Zdroj – vlastní tvorba

V této otázce jsem se ptala, zda pracovníci cítí kauzální, tedy příčinný vztah mezi hlukem, který se objevuje na pracovišti a jejich únavou po té, co se vrátí domů. Menší část respondentů, přesněji 14,67% odpovědělo, že pociťují vztah mezi hlukem na pracovišti a jejich únavou po příchodu domů, takto to cítí 11 z celku. Vztah mezi hlukem a únavou nepociťuje 64 respondentů, tedy 85,33%, což je opravdu dobře. Opět je však zapotřebí si uvědomit, že může jít o subjektivní pocitovou eliminaci hluku.

## **Ergonomie**

### **12) Můžete si podle svých představ nastavit jednotlivé prvky svého pracovního místa?**

*Tabulka 13: Možnost nastavení pracovního místa*

Odpovědi	Výsledky v %	Počet odpovědí
Ano	98,68	75
Ne	1,32	1

*Zdroj – vlastní tvorba*

U této otázky je výsledek skvělý. 98,68% odpovědělo, že si své pracovní místo může nastavit podle svých představ, to jsou všichni respondenti kromě jednoho, ten odpověděl, že si své pracovní místo nastavit nemůže. Tento výsledek je opravdu skvělý, z teorie vyplývá, že správná ergonomie může snížit pracovní neschopnost.

### **13) Vnímáte vliv ergonomického řešení vaší kanceláře na svůj pracovní výkon? Jaký?**

*Tabulka 14: Vliv ergonomického řešení kanceláře na pracovní výkon*

Odpovědi	Výsledky v %	Počet odpovědí
Pozitivní	96,05	73
Negativní	3,95	3

*Zdroj – vlastní tvorba*

Tento výsledek je opět skvělý. Většina respondentů, konkrétně 73 odpovědělo, že ergonomie kanceláře má na ně pozitivní dopad v ohledu na pracovní výkonnost, z toho lze říci, že se v kanceláři z hlediska ergonomie cítí příjemně. Je rovněž důležité, že si zaměstnanci důležitost tohoto vlivu uvědomují. Pouze 3 respondenti odpověděli, že na jejich pracovní výkonnost působí kancelář z ergonomického hlediska negativně. V procentech tedy 96,05 % zvolilo odpověď pozitivně a 3,95% negativně.

#### 14) Vnímáte vliv ergonomického řešení vašeho pracovního místa na svůj organismus? Jaký?

Tabulka 15: Vliv ergonomického řešení pracovního místa na organismus

Odpovědi	Výsledky v %	Počet odpovědí
Pozitivní	98,68	75
Negativní	1,32	1

Zdroj – vlastní tvorba

Výsledky u této otázky vyšly stejně, jako u otázky č. 3 a je pravděpodobné, že spolu úzce souvisí. Kromě jednoho respondenta, jehož hodnota je 1,32%, odpověděli všichni, že ergonomické řešení jejich místa má na jejich organismus pozitivní vliv. Z tohoto pohledu je 98,68% spokojených s jejich pracovním místech z hlediska ergonomie.

#### Prostorový koncept

#### 15) Jste spokojeni s řešením prostoru vašeho pracoviště, pokud budete brát v potaz Vaši koncentraci?

Tabulka 16: Koncentrace v souvislosti s řešením prostoru pracoviště

Odpovědi	Výsledky v %	Počet odpovědí
Ano	90,54	67
Ne	9,46	7

Zdroj – vlastní tvorba

Celkem na tuto otázku odpovědělo 74 respondentů. 67 z nich zvolilo, že jim vyhovuje koncept prostoru pracoviště s ohledem na možnost koncentrace, zbylým 7 koncept prostoru v tomto ohledu bohužel nevyhovuje. Odpověď Ano zvolilo 90,54% a zbývajících 9,46 vybralo odpověď Ne.

#### 16) Jak vnímáte umístění Vaší kanceláře z hlediska objektu a jeho dostupnosti?

Tabulka 17: Umístění kanceláře z hlediska objektu a jeho dostupnosti

Odpovědi	Výsledky v %	Počet odpovědí
Pozitivně	94,59	70
Negativně	5,41	4

*Zdroj – vlastní tvorba*

Ze 74 respondentů odpovědělo 70, že vnímají pozitivně prostorový koncept kanceláří z hlediska dostupnosti objektu, to je celkem 94,59%. 4 respondenti dostupnost objektu vnímají negativně, což je 5,41%.

### **17) Dbá Vaše pracovní místo na Vaše pracovní požadavky?**

*Tabulka 18: Pracovní místo odpovídá pracovním požadavkům*

Odpovědi	Výsledky v %	Počet odpovědí
Ano	66,22	49
Ne	33,78	25

*Zdroj – vlastní tvorba*

Tuto otázku nezodpovědělo 76 respondentů, ale jen 74. Ze 74 respondentů odpovědělo 49 tak, že jejich pracovní prostor zohledňuje jejich pracovní požadavky, avšak 25 z nich pracovní prostor jejich pracovní požadavky nezohledňuje. V procentech tedy 66,22% má pocit, že pracovní prostor zohledňuje jejich pracovní požadavky a 33,78% má pocit, že ne. Všimněme si, že zaměstnanci hodnotili pozitivně prostorový koncept kanceláří, ale zároveň však významná část z nich postrádá pocit, že pracoviště naplňuje jejich pracovní požadavky. Ukazuje se, že některé firmy dnes vybavují pracoviště atraktivními prvky ve formě různých zón, herních prostor, dekorací a podobně, což je jistě dobře, ale možná často neznají samotné pracovní potřeby zaměstnanců.

## **4 Měření hodnot ve firmě**

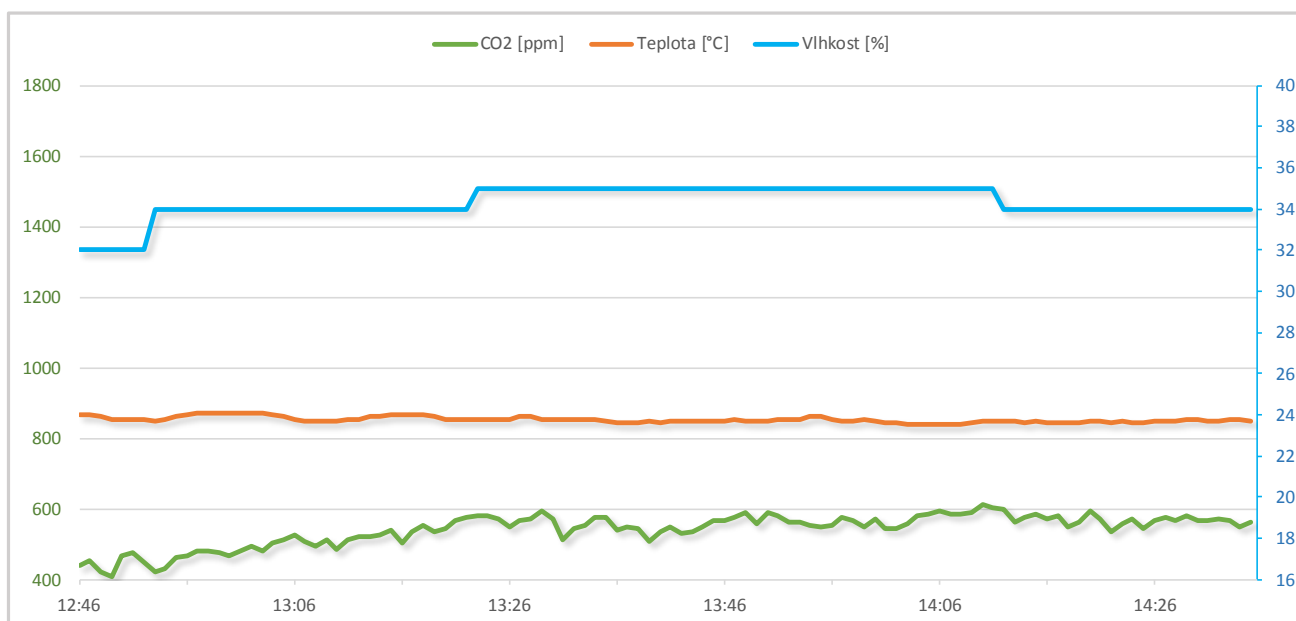
### **SCS Software**

Měla jsem skvělou příležitost provést v této firmě měření jednotlivých hodnot. Měření zajistila Česká rada pro šetrné budovy, a já jsem se ho zúčastnila jakožto pozorovatel.

V SCS Software proběhlo měření 1. 12. 2017, kvůli technickým problémům trvalo jen 2 hodiny. Měřili se celkem 3 základní měřitelné hodnoty, a to CO<sub>2</sub>, teplota a vlhkost.

### Hraniční hodnoty, které se nesmí překročit:

- **CO<sub>2</sub>** – Hodnota oxidu uhličitého v kanceláři má být maximálně 1500 ppm
- **Teplota** – minimální teplota v kanceláři by měla být 20°C a nemá překročit 24 °C
- **Vlhkost** – nemá klesnout pod 30% a naopak ani stoupnout nad 70%



### Samostatné měření

Obrázek 4: Měření ve firmě SCS Software

Zdroj – Česká rada pro šetrné budovy

### Popis grafu

Hodnota CO<sub>2</sub> v této firmě dopadla velmi dobře. Maximální hodnota byla 610 ppm, minimální 408 ppm a průměrně se hodnota CO<sub>2</sub> pohybovala na 540 ppm. Křivka je navíc velmi stabilní. Je vidět, že je tato hodnota technicky kontrolována a jakmile se překročila určitá hodnota, během chvíle se reakcí systému opět srovnala, v tomto není co vytknout, takto to má vypadat.

Teplota už byla trošku horší, ale nebylo to nic hrozného. Maximální hodnota byla 24,1 °C, a tedy překročila maximální limit 24 °C, minimální hodnota byla 23,5 °C a průměrná 23,8 °C. Je tedy vidět, že mají v kanceláři větší teplo, než je třeba a to lehounce snižuje produktivitu, ale stále není vyloženě co vytýkat, protože až na jednu desetinu v určité chvíli

se teplota pohybovala v normě. Nezapomeňme, že zaměstnanci teplotu subjektivně hodnotí z většiny pozitivně.

Vlhkost vzduchu dopadla dobře. Opět je poznat, že mají v kanceláři technické vybavení, které vlhkost vzduchu reguluje. Maximální hodnota vlhkosti byla 35 %, minimální hodnota se objevila na 32% a průměrně byla tedy vlhkost v kanceláři 34%. V zimě by měla být vlhkost mezi 45% a 65%, ale i tak se jedná o poměrně dobrý výsledek.

## 5 Diskuze

Na základě teoretické části jsem vytvořila dotazník, který jsem předala do velké firmy SCS Software, která sídlí v moderní budově s moderními technologiemi. Výsledky z dotazníkového šetření i z následného měření dopadly velmi dobře, byly nadprůměrné. Bylo to velmi zajímavé, ale pravdou je, že se to u této firmy dalo víceméně předpokládat. Původně jsem chtěla dotazník předat do dvou firem. Do této firmy, tedy SCS Software, o které jsem věděla, že má moderní vybavení. Druhý dotazník jsem chtěla předat do firmy, kterou z důvodu anonymity nebudu jmenovat. Tato původně druhá firma sídlí na krásném místě, avšak kanceláře jsou vedeny velmi levným způsobem, což není ten zásadní problém, ale na první pohled se tam necítíte vůbec dobře, je poznat, že majitel firmy o pracovním prostředí nic neví, nebo ho prostě neřeší. Toto porovnání by bylo velmi zajímavé, bohužel druhá firma mě s dotazníky odmítla, bylo by to možné pouze pod podmínkou, že by se to rozdalo jen vybraným zaměstnancům bez vědomí majitele firmy, to by nemělo takový efekt, jaký jsem si představovala, a proto jsem tuto firmu byla nucena z dotazníkového šetření vypustit. Pro příště by bylo určitě zajímavé, najít si jinou firmu s horším pracovním prostředím a výsledky z dotazníku mezi sebou porovnat. Napadá mě, že pro lepší komunikaci s majitelem firmy, který odmítl vyplnění dotazníků, by mohlo být například věnování vstupenky zdarma na seminář o pracovním prostředí v ELAN Interior, popřípadě na můj kurz o pracovním prostředí, kdyby se realizoval.

Při vyplňování dotazníků jsem nebyla osobně přítomna. Dotazníky jsem po domluvě předala pověřenému zaměstnanci, který následně dotazníky rozdál k vyplnění, poté opět vybral a vyplněné je předal mně. U tohoto bohužel hrozilo několik rizik, které se mohly projevit na výsledcích dotazníku. První riziko je, zda respondenti chápali otázky správně. Nebyl tam nikdo, kdo by jim to popřípadě mohl vysvětlit, a tak se mohlo stát, že zaškrtnli bez přemýšlení jednu z variant, nebo otázku nevyplnili vůbec. Bohužel toto je pravděpodobné, protože u několika otázek neodpovídá počet odpovědí počtu respondentů.

Druhé riziko je, jak dotazníky reálně vyplňovali. Pověřený zaměstnanec měl ode mě pokyny, ale otázkou je, zda byli dodrženy. Měli dostatek času na vyplnění? Vyplňovali ho samostatně v práci při dohledu pověřeného pracovníka? Mohlo se stát, že si nebyli jisti, a tak si radili mezi sebou, tím by se ztratila subjektivita odpovědí, a tudíž výsledky by mohly být zkreslené.

Třetím rizikem by mohlo být to, že se báli na otázky odpovídat tak, jak se cítí. Je možné, že je pověřený pracovník sledoval a oni měli pocit, že pokud vyplní něco, co by se pověřenému

pracovníkovi a následně majiteli firmy nemuselo líbit, mohli by to mít v práci těžší. I když byl dotazník anonymní, třeba té anonymitě nemuseli stoprocentně věřit.

V budoucnu by bylo určitě vhodné, abych byla přítomna při vyplňování dotazníků a všechna možná rizika si pohlídala osobně. Dále bych doporučovala najít si dvě firmy, které jsem od sebe odlišné, a tak zajímavě porovnat výsledky z dotazníkového šetření. Pokud by byl zájem, bylo by určitě zajímavé a věřím, že velmi efektivní, pokud by se toto dotazníkové šetření a následné měření základních hodnot provedlo ve firmě, která nemá kvalitní pracovní prostředí a neví jak na to. A na základě výsledků z dotazníků a měření by se vytvořil kurz ušitý na míru přímo té konkrétní firmě.



## **6 Návrh kurzu pracovní prostředí a jeho vliv na motivaci zaměstnanců**

Jak je již z teoretické části jasné, pracovní prostředí má veliký vliv na motivaci zaměstnanců a dopad na jejich pracovní výkon. Celoživotní vzdělávání je velmi důležité nejen z hlediska trhu práce, ale také pro osobní rozvoj. Je důležité se ve svém volném čase dále vzdělávat a trh musí proto nabízet vzdělávací akce a kurzy v mnoho odvětvích, aby se pokryla poptávka účastníků. Bohužel vnímám to, že v praxi se téma pracovního prostředí a jeho vlivu na motivaci a výkon zaměstnanců neřeší tak, jak by mělo, a proto jsem se rozhodla navrhnout kurz a tím přispět k dalšímu vzdělávání v této oblasti.

Při vybírání čtyřtýdenní praxe ve 3. ročníku jsem již věděla své téma bakalářské práce, a proto jsem si zvolila firmu, která se zabývá pracovním prostředím. Na konci mé praxe jsem navrhla kurz, který jsem obhájila na studentské konferenci. Tento kurz se tematicky týká mé bakalářské práce, navrhovala jsem ho na základě zkušeností, které jsem pochytila ve firmě ELAN Interior s.r.o., kde jsem absolvovala praxi. Třetí část praktické části mé bakalářské práce je tedy tento kurz s menšími úpravami, který jsem vytvořila tak, že by byl realizován ve spolupráci s ELAN Interior.

### **Představení firmy**

Dříve se nazývala BENE Praha, nyní se jmenuje ELAN Interior, s.r.o. Tato firma funguje již od roku 1993, z toho vyplývá, že příští rok bude slavit 25 let od vzniku a je tedy zřejmé, že na trhu není žádným nováčkem a má za sebou mnoho zkušeností.

Firma se zabývá návrhy a realizací komerčních interiérů. Sídlí na Praze 5, kde můžeme nalézt konkrétní návrhy kanceláří a vzorkovnu vybraného nábytku. Na webových stránkách [www.elan-interior.cz](http://www.elan-interior.cz) nalezneme nejen kontakty na firmu, ale také značky, se kterými spolupracuje a reference či magazín, který je velmi zajímavý, každý si v něm najde informace, které ho zajímají. (O nás, Elan Interior)

ELAN Interior se důkladně zabývá kvalitním pracovním prostředím, více popsáno níže v činnostech firmy. Přípravuje vzdělávací přednášky a semináře pro zájemce ohledně pracovního prostředí na různá zajímavá témata. Tento obor mě samotnou zajímá, zabývám se jím ve své bakalářské práci, a proto jsem si tuto firmu vybrala v rámci své praxe.

## **Činnost firmy:**

Firma ELAN Interior se primárně věnuje návrhům a realizaci komerčních interiérů. Její hlavní prioritou je kvalitní pracovní prostředí. Dbá na to, aby se zaměstnanci cítili dobře, spokojeně a díky tomu efektivně pracovali. Firma již 25 let vybírá ty nejlepší zaměstnance, kteří nenavrhují jen kanceláře se stolem a židlí, ale přemýšlí o každém projektu individuálně, vyhoví požadavkům, a přesto doporučí a zrealizují kvalitní prostředí pro dané účely.

Firma navrhuje a realizuje nejen kanceláře, ale také školící centra, lobby, salonky, kavárny či restaurace. Pro bližší představu můžeme jejich realizace vidět například v Pojišťovně DAS, na Letišti Václava Havla, v Google Praha či T-mobile, a.s., Praha. Již podle fotek je vidět, že prostředí se liší, je jiné, velmi příjemné a kvalitní.

Můžeme si u firmy objednat nejen nezávaznou schůzku a návrh komerčního prostoru, ale také samotnou realizaci a zajištění dalších služeb, například zapojení internetu, světelné osvětlení atd. Od začátku až do konce se ELAN Interior o naše prostory postará tak, abychom byli spokojeni a cítili se tam opravdu dobře. (Reference, ELAN Interior)

Jak jsem již výše zmínila, firma se mimo tuto hlavní činnost zabývá také pracovním prostředím jako takovém. Pořádá různé vzdělávací přednášky, semináře na toto téma. Nenajdeme to na jejich oficiálních stránkách, protože pozvánky dostávají e-mailem konkrétní manažeři a majitelé firem, o kterých ELAN Interior ví, že se pracovním prostředím alespoň minimálně zajímají, ti to poté mohou rozeslat dalším kontaktům.

Každé téma je trochu jiné a většinou pozvou i speciální hosty, kteří přednáší. Témata jsou například pracovní prostředí a motivace zaměstnanců, jaký má dopad osvětlení a kvalita ovzduší na efektivnost zaměstnanců apod.

Proto jsem si tuto firmu vybrala, věnuje se tématu, které mě velmi zajímá a zabývá se vzděláváním dospělých.

## **Představení kurzu**

Již v úvodu jsem zmínila, že projekt bude zaměřený na pracovní prostředí a motivaci zaměstnanců. Protože se firma ELAN Interior, s.r.o. pracovním prostředím zabývá, bylo by zbytečné vytvořit kurz pro zaměstnance a majitele této firmy, proto jsem se po domluvě s vedoucím pracovníkem rozhodla, že kurz bude zaměřený na lidi, kteří jsou schopni ovlivnit pracovní prostředí, mají pod sebou zaměstnance a bude organizován právě ELAN Interior, který nejen s tématem, ale i se vzdělávacími semináři má bohaté zkušenosti.

Kurz bude celodenní a bude obsahovat nejen teoretickou část formou přednášek různých lektorů, ale také praktickou část, která bude probíhat formou workshopu ve dvojici a následnou konzultací a zhodnocením.

### **Průzkum trhu**

Chtěla jsem vytvořit originální kurz, proto jsem se nejdříve podívala na internet a prozkoumala nabídku podobných kurzů na trhu. Jsem velmi vděčná, že ELAN se této tématice věnuje, protože jsem nenašla skoro žádný kurz na pracovní prostředí, natož spojený s motivací zaměstnanců. Nalezneme pár e-learningových kurzů, několik přednášek, ale v této formě, v tomto spojení, a navíc pojatý jako kurz jen těžko najít. Já osobně jsem tedy nic takového nenašla. Je však pravdou, že ani ELAN Interior tyto vzdělávací semináře, které pořádá, nemá zveřejněny oficiálně, ale zasílá je své vytvořené databázi klientů, je tedy možné, že bychom pomocí kontaktů nějaké kurzy našli, ale rozhodně ne pro veřejnost.

### **Cíle kurzu**

Hlavním cílem kurzu je seznámit účastníky s pracovním prostředím. Konkrétně je seznámit s tím, jak pracovní prostředí funguje, co vše do pracovního prostředí patří a jak celek ovlivňuje motivaci a výkon zaměstnanců. Každý účastník bude schopen po kurzu vysvětlit jednotlivé kategorie pracovního prostředí a na praktických příkladech dokáže určit, co je špatně a co správně. Účastníci si vyzkouší prakticky navrhnout správné pracovní prostředí pro pět osob v jedné kanceláři, tím propojí teoretické znalosti z praxe a lépe celé téma pochopí.

### **Cílová skupina**

Kurz je určen pro majitele firem a manažery. Tedy pro lidi, kteří se vyskytují na takových pracovních pozicích, že mají pod sebou své zaměstnance a dokáží ovlivnit pracovní prostředí na svých pracovištích. Nezáleží na tom, jaké firmy to jsou, záleží na tom, že se o toto téma zajímají. Kurz je určen převážně pro tzv. začátečníky v tomto oboru, budou se probírat témata od základů. Je také určen pro kohokoli, který se třeba tímto tématem zajímá a chce si povědomí o pracovním prostředí rozšířit a vyzkoušet něco nového.

### **Počet účastníků**

Kurz je určen pro 10 účastníků. Tento počet je optimální, díky tomu bude kurz efektivnější a v praktické části se budou schopni lektori věnovat účastníkům individuálně.

## **Postup a kroky realizace projektu**

Před samotnými přípravami kurzu je třeba promyslet a zařídit spousty věcí, kterými se budu konkrétněji věnovat níže. V první řadě se musí vybrat vhodný tým realizátorů a lektorů. Protože kurz je určen pro 10 účastníků a není to veliká akce, tak po předchozích zkušenostech je zřejmé, že je třeba pro realizaci kurzu dva lidi, vedoucího projektu a asistentku vedoucího projektu. V tomto kurzu je vedoucí projektu majitel firmy a asistentka jsem já. Je tedy třeba si sjednat schůzku a rozvrhnout si úkoly, o co se kdo postará a co kdo zařídí. Začátky plánování, a tedy první schůzka se uskuteční 3 měsíce před termínem kurzu. Poté se rozmyslí lektoři. V tomto kurzu budou již osvědčení tři lektoři a vedoucí projektu, který je také lektor. S těmito lektory firma spolupracuje již dlouho, jsou to odborníci ve svém oboru, a proto není potřeba si je předem ověřovat.

Dále je třeba se zamyslet, kde bude kurz probíhat. Nejen vybrat vhodné prostory, aby obsahovaly vše, co je pro kurz potřeba, ale je třeba se zamyslet nad okolím a cenou pronájmu. Také se musí domluvit termín kurzu, vybrat vhodný den pro celodenní kurz, domluvit se se všemi lektory, a také vybrat datum tak, aby bylo dostatek času vše připravit a zorganizovat, tedy 3 měsíce po první schůzce.

V neposlední řadě je potřeba zajistit technické a materiální vybavení. Rozepsat si, co vše je ke kurzu nutno zařídit a buď zajistit místo konání kurzu, kde vše nalezneme, nebo si potřebné věci přinést.

Když budou veškeré tyto věci promyšlené a zajištěné, nastal čas na vytvoření obsahu kurzu a následně časového harmonogramu. Je tedy nutné vědět, čeho přesně se má kurz týkat, jaké jsou jeho cíle a cílová skupina. Vytvořit si strukturu kurzu, jednotlivé přednášky a kdo je bude prezentovat. Dbát na to, aby měl kurz tzv. hlavu a patu, směřoval od teorie k praxi, od obecných informací k těm konkrétním. Aby bylo dostatek přestávek, ale ne příliš dlouhých a také vhodná obědová pauza.

Bez čeho se žádný kurz neobejde, je finanční rozvaha. Musíme znát veškeré naše výdaje ať už za materiální věci, tak i za lektory. Na základě výdajů jsme schopni spočítat cenu kurzu na jednoho účastníka. To vše je třeba spočítat před zveřejněním kurzu.

Je pro nás důležité, aby se kurz naplnil. Proto vymyslíme a zajistíme vhodnou propagaci kurzu. Každý kurz má jinou cílovou skupinu a od té se bude odvíjet i jeho propagace, na to se nesmí zapomenout.

V poslední řadě je nutné si rozmyslet, čím bude kurz zakončen, jak budou účastníci odměněni a popřípadě co si odnesou domů. Většinou jde o certifikát o účasti kurzu, je skvělé, že do budoucna mají účastníci kurzu hmotný důkaz o absolvování a může se jim to velice hodit.

## Projektový tým

Po předchozích zkušenostech a vzhledem k druhu vzdělávací akce se projektový tým skládá ze dvou lidí, a to vedoucího projektu, konkrétně zde majitele firmy, který bude zároveň i lektorem a asistentky vedoucího projektu, v tomto případě mě. Vzhledem k tomu, že se vedoucí projektu a asistentka osobně již znají, bude hladce probíhat komunikace mezi nimi během příprav vzdělávacího kurzu.

Tabulka 19: Rozdělení jednotlivých aktivit

Úkoly pro vedoucího projektu	Úkoly pro asistentku vedoucího projektu	Společné úkoly
Výběr lektorů (mentorů)	Vytvoření a rozeslání pozvánek	Zvolení tématu
Komunikace s lektory	Zajistit občerstvení	Výběr místa konání
Uzavření smluv s lektory	Vytvoření časového harmonogramu	Stanovení termínu
Vytvoření finanční rozvahy	Vytvoření evaluačních dotazníků	Sepsání obsahu kurzu
Kontrola financí (včetně přijímání plateb)	Příprava a tisk certifikátů	Propagace kurzu
Vytvoření materiálů pro workshop	Vytvoření prezenční listiny	Vytvoření prezentace
Moderování vzdělávací akce	Zajistit pro účastníky blok a tužku	Kvalitní a pravidelná komunikace
	Zajistit čistý flipchart a zásobu fix	

Úkoly pro vedoucího projektu	Úkoly pro asistentku vedoucího projektu	Společné úkoly
	Starost o registraci účastníků v den vzdělávací akce	
	Domluvení zvolených obědů během dopoledne.	
	Vyhodnocení evaluačních dotazníků	

*Zdroj – vlastní tvorba*

## **Místo a termín konání kurzu**

### **Místo konání kurzu**

Vzdělávací kurz se bude konat přímo v prostorách firmy ELAN Interior, s.r.o. Firma je skvělým místem pro kurz s menším počtem účastníků. Zároveň tedy nebude žádný poplatek za pronájem, což je veliké plus. Má dvě patra, v přízemí se nachází vzorkovna a konferenční místnost, kde se bude kurz konat. Nalezneme zde veliký konferenční stůl pro 12 lidí, flipchart s barevnými fixami na psaní a kreslení poznámek a také velikou televizi pro promítání prezentací, videí apod.

V 1. patře se nachází kanceláře zaměstnanců firmy, toaleta a kuchyňka. Tedy veškeré potřebné vybavení pro kurz bude zajištěno. Součástí praktické části kurzu bude díky prostorám prohlídka celé firmy ELAN Interior, kde mohou účastníci vidět správné pracovní prostředí v praxi.

Firma se nachází na adrese Holečkova 1013/34, 150 00 Praha 5. Je to úžasná lokalita blízko k centru. Do firmy se účastníci mohou dostat autem, kdy je před firmou a v ulici Holečkova možné parkování zdarma. Pokud pojedou městskou hromadnou dopravou, jezdí přímo do ulice Holečkova autobus č. 176. Jezdí ze zastávky Karlovo náměstí přes Švandovo divadlo. Ze zastávky Holečkova je to pěšky do firmy cca 2 minuty. Dále je možnost přijet tramvají na zastávku Bertramka. Sem jezdí například tramvaj č.9, která jezdí ze zastávky spojovací až do zastávky Sídliště Řepy a naopak, nebo také tramvaj č. 16, která jezdí ze zastávky Lehovec do zastávky Kotlářka a naopak. Zastávka Bertramka je od firmy vzdálená cca 5 minut chůze.

V okolí firmy je několik restaurací a hospod, kam je možné zajít na oběd. Majitelé a zaměstnanci firmy mají jednu oblíbenou, kde je skvělé jídlo, milá obsluha a vše za rozumné ceny. Každý všední den mají obědové menu, kde je možné si vybrat z 5 jídel. Zde se zajistí oběd pro účastníky kurzu, jídla z menu si vyberou hned ráno po zahájení kurzu a v době oběda bude v restauraci jídlo připravené.

### **Termín konání**

Tento kurz by se konal ve všední den, konkrétně v pátek. Z dlouhodobého pozorování je zřejmé, že pátek je nejlepší den pro pořádání jednodenních kurzů pro tuto cílovou skupinu. Je to konec týdne, tedy volnější den, kdy si mohou vzít volno, ale zároveň mít víkend volný.

### **Technické a materiální zabezpečení**

Pro tento celodenní kurz je potřeba zajistit prostory, kam se vejde 10 účastníků + lektori, dále projektor či televizi, kde lze promítat prezentace a flipchart, toto vše zajišťují vybrané prostory firmy ELAN Interior, s.r.o. Také je potřeba zajistit občerstvení, menší raut, dostatek chlazených nápojů a kávy. Ve firmě se nachází kávovar a ostatní občerstvení objedná a zajistí asistentka vedoucího projektu. Oběd bude objednan v nedaleké restauraci Smíchovská krčma, kde je výběr z poledních menu od 85 Kč do 105 Kč, každý účastník si oběd bude platit sám. ELAN Interior má dostatečnou zásobu propisek a bloků s vlastním logem, tyto předměty se využijí ve formě dárků pro účastníky, aby si mohli zapisovat poznámky a poznatky z kurzu. Je třeba zajistit zalaminování certifikátů a také dostatek papíru a barvy v tiskárně pro tisk evaluačních dotazníků a prezenční listiny. Samozřejmě je třeba mít k dispozici počítač pro přijímání plateb, vyřizování e-mailů, rozesílání pozvánek, propagaci kurzu a vše potřebné.

*Tabulka 20: Časový harmonogram*

Čas	Aktivita
8:30 – 9:00	Registrace účastníků
9:00-9:15	Úvod
9:15-9:30	Představení lektorů
9:30-10:30	Úvod do pracovního prostředí I – osvětlení, hluk, ergonomie pracovního místa

Čas	Aktivita
10:30 – 10:45	Přestávka
10:45 – 11:45	Úvod do pracovního prostředí II – mikroklimatické podmínky, barevná úprava
11:45-12:00	Přesun na oběd
12:00-13:00	Oběd
13:00-14:00	Správné uspořádání kancelářského nábytku
14:00-15:00	Motivace zaměstnanců vlivem pracovního prostředí
15:00-15:15	Přestávka
15:15-16:00	Diskuze
16:00-16:15	Prohlídka firmy ELAN Interior
16:15-16:30	Vyplnění evaluačních dotazníků
16:30-16:45	Závěrečné slovo
16:45-17:00	Předání certifikátů, ukončení

*Zdroj – vlastní tvorba*

## **Obsah kurzu**

Při registraci se každý účastník podepíše na prezenční listině, uloží se mu kabát a asistentka ho usadí na jeho místo. Do zahájení kurzu je možnost občerstvit se. Po zahájení kurzu vedoucí projektu uvítá účastníky a stručně představí program, dále si lektori a účastníci vyberou oběd, který budou mít při obědové pauze připraven v restauraci. Dále vedoucí projektu představí všechny lektory a jejich témata. Po této části už začne samostatné školení.



První téma je úvod do pracovního prostředí a konkrétně kapitoly osvětlení, hluk a ergonomie pracovního místa. Toto představí první lektor, který účastníky uvede do jednotlivých témat, vysvětlí jejich problematiku, a jak ovlivňují motivaci a výkon zaměstnanců, dále vyzdvihne pár bodů, na které je třeba se v první řadě zaměřit. Po této části bude následovat 15 minutová pauza. Další téma po přestávce je úvod do pracovního prostředí, tentokrát kapitoly mikroklimatické podmínky, do kterých patří vzduch, vlhkost a teplotní komfort, a barevná úprava pracoviště. Opět se tyto kategorie představí, vysvětlí, proč jsou důležité a zmíní se několik důležitých kroků, které je třeba v první řadě podniknout, na co je důležité se zaměřit. Dále následuje přesun na oběd a oběd v nedaleké restauraci.

Po obědě začíná přednáška na téma správné uspořádání kancelářského nábytku, kterou povede vedoucí projektu. Vysvětlí, proč je důležité přemýšlet o výběru nábytku a jeho umístění, naváže také na ergonomii pracovního místa, poradí nejdůležitější body, které by se určitě měly dodržovat a poradí, jak celkově kancelář uspořádat. Poslední téma, tedy motivaci zaměstnanců vlivem pracovního prostředí povede třetí lektor, který se zabývá motivací, koučinkem a mentoringem, má tedy bohaté zkušenosti v této oblasti, které propojí právě s pracovním prostředím.

Po přestávce následuje půlhodinová diskuze, každý účastník má možnost pokládat otázky a diskutovat například o řešení jeho pracovního prostoru a jak jej zlepšit. Po diskuzi mají možnost si účastníci prohlédnout prostory firmy ELAN Interior, poté budou požádáni o vyplnění krátkého evaluačního dotazníku. Vedoucí projektu pronese závěrečné slovo, rozdají se každému certifikáty a kurz bude ukončen.

## Finanční rozvaha

Tabulka 21: Finanční rozvaha

Prostory	zdarma	zdarma
Oběd	Každý si hradí sám	Každý si hradí sám
Občerstvení	10 x 200,-	2 000,-
Lektoři	3 x 2000,-	6 000,-
Asistentka	1 000,-	1 000,-
Materiály pro kurz (certifikáty, tisk materiálů, blok, tužka)	10 x 50,-	500,-
Celkem za kurz		9 500,-

Zdroj – vlastní tvorba

## **Cena za kurz**

Celkové výdaje za kurz činí 9 500,-. Z toho vychází, že cena za kurz na jednoho účastníka je 950,-.

## **Propagace kurzu**

Díky dlouhodobému pořádání vzdělávacích seminářů firmou ELAN Interior má firma v databázi mnoho kontaktů v souvislosti se zájmem o tyto akce. Tato databáze bude v propagaci kurzu klíčová. Vytvoří se pozvánky a ty se jednotlivě a jmenovitě rozešlou všem z databáze kontaktů. Dále se vytvoří leták, který se vystaví na webové a facebookové stránky firmy. Je také důležité zaujmout novou klientelu, a proto se vytvoří facebooková událost, kterou budou sdílet na svých osobních profilech lektori a asistentka vedoucího projektu, aby se událost dostala do povědomí širšího okruhu potenciálních účastníků.

Na všech pozvánkách, letáčcích a v události bude stručně popsán obsah kurzu, co vše za témata na kurzu nalezneme, cena za kurz pro jednoho účastníka, termín, místo konání a informace o občerstvení.

## **Evaluace kurzu**

Pro evaluaci kurzu je vytvořený krátký evaluační dotazník viz příloha, který vyplní každý účastník před obdržáním certifikátu.

## **Způsob ukončení**

Každý účastník po kurzu dostane certifikát o absolvování kurzu. Na certifikátu bude uvedeno celé jméno účastníka, datum kurzu, místo konání kurzu a podpis lektorů.

## **Závěr**

Jsem velmi ráda, že jsem tento kurz mohla vytvořit. Je samozřejmé, že vytváření kurzu/projektu je velmi náročnou činností, kdy se nesmí zapomenout na žádné detaily. Věřím, že pokud by něco v tomto projektu chybělo, jistě bychom to v praxi za pochodu napravili.

## **Závěr**

Tato bakalářská práce shrnuje jednotlivé kategorie pracovního prostředí a na co je třeba se primárně zaměřit. Také se zabývá tím, jak jednotlivé kategorie ovlivňují koncentraci a výkonnost zaměstnanců. V další části popisuje druhou kapitolu, a to motivaci, na co se dělí, nebo například čím a jak své zaměstnance motivovat. V praktické části se nachází rozbor dotazníkového šetření a následného měření ve firmě SCS Software. Cílem této práce bylo také navrhnout kurz, který rozšíří povědomí o problematice pracovního prostředí a jaký má dopad na motivaci a výkonnost zaměstnanců. Tento kurz je obsažen v druhé polovině praktické části této bakalářské práce.

Věděla jsem, že toto téma je velmi důležité a proto jsem se rozhodla se tomu věnovat ve své práci, avšak při psaní teoretické části a také při vyhodnocování dotazníku jsem si ještě více uvědomila, jak moc je pracovní prostředí důležité. Pracující člověk tráví ve své práci 8 hodin denně, to je jedna třetina dne, to je opravdu hodně na to, aby tam byl člověk nespokojený. Jsem opravdu přesvědčená, že by se toto téma mělo více rozšířit, proto jsem vytvořila kurz, který vysvětluje tuto problematiku a vyzdvihuje nejdůležitější body, pro snadnější zlepšení pracovního prostředí. Je proto určený pro kohokoliv, kdo může pracovní prostředí alespoň trochu ovlivnit.

Při psaní této práce jsem se velmi naučila, rozšířila jsem si své dosavadní znalosti a zjistila jsem, jak velký pozitivní dopad má správně řešené pracovní prostředí na zaměstnance.

## Seznam použitých zdrojů

### Tištěné zdroje

ANDREJSKOVÁ, Klára. *Kurz na téma Pracovní prostředí a jeho vliv na motivaci zaměstnanců*. Praha, 2018. Česká zemědělská univerzita v Praze ČZU.

FORSYTH, Patrick. *Jak motivovat svůj tým*. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-2128-6.

GATTERER, Harry a Thomas BENE. *New work spaces: Trend report on office and working environments*. Bene editions. ISBN 978-3-9502913-0-8.

KAŠPÁRKOVÁ, Lenka. *Teorie a psychologie barev*. Opava: Střední škola průmyslová a umělecká, Opava, příspěvková organizace, 2011/2012.

KMONÍČKOVÁ, Šárka. *Vliv pracovního prostředí na výkonnost pracovníků*. Olomouc, 2009. Bakalářská diplomová práce. Univerzita Palackého v Olomouci. Vedoucí práce Doc. Ing. Jaromír Novák, CSc.

LOCHMANNOVÁ, Alena. *Personalistika: základy personalistiky*. Prostějov: Computer Media, 2016. ISBN 978-80-7402-282-1.

LUDWIG, Petr. *Konec prokrastinace: Jak přestat odkládat a začít žít naplno*. Příbram: PBtisk Příbram, 2013. ISBN 978-80-87270-51-6.

MICHALÍK, David. *Co je potřeba pro optimální pracovní prostředí?: příručka pro kancelářská pracoviště*. Praha: Oddělení psychologie OPe MV ČR, 2009.

MICHELLE, Malanca, Pottage CHRIS a O'Brien RACHAEL, JOHN, Alker, ed. *Health, Wellbeing & Productivity in Offices: The next chapter for green building*. World Green Building Council, 2014.

NOVÁK, Lukáš. *Faktory ovlivňující kariérní růst zaměstnanců*. Praha, 2012. Bakalářská práce. Bankovní institut vysoká škola Praha. Vedoucí práce Ing. Přemysl Rohlíček.

RUBINOVÁ, Olga. *CT 52 Technika prostředí: Hygienické požadavky na pracovní prostředí*. 7. přednáška. 2012.

SIGMUND, Martin, Jana KVINTOVÁ a Michal ŠAFÁŘ. *Vybrané kapitoly z manažerské psychologie*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2014.

ŠLAPÁK, Čeněk Tim a Martin ŠTEFKO. *Praktický personální marketink: Řízení lidských zdrojů v pracovněprávních souvislostech*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2015. ISBN 978-80-87439-19-7.

URBAN, Jan. 10 kroků k vyššímu výkonu pracovníků: jak snadno a účinně předcházet nedostatkům v práci. Praha: Grada, 2012. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3955-7.

VEBER, Vladimír. *Pracovní prostředí. Osvětlení, barevná úprava, hluk, tvarové uspořádání*. 2., přepracované vyd. Praha: Práce, 1982. 328 s

## **Elektronické zdroje**

About SCS Software. *SCS Software* [online]. [cit. 2018-03-28]. Dostupné z: <https://scssoft.com/about.php>

Ergonomie: aneb aby nás tělo v práci nebolelo. *Development News* [online]. 27. 9. 2016 [cit. 2018-03-20]. Dostupné z: <http://czgbc.org/zpravy/zprava/470/ergonomie-aneb-aby-nas-telo-v-praci-nebolelo>

Ergonomie v kanceláři. *ACTIVA magazín* [online]. ACTIVA spol., 2013, jaro 2013, 1(1), 8-10 [cit. 2018-03-20]. Dostupné z: [file:///C:/Users/KI%C3%A1ri/Desktop/activa\\_13\\_01.pdf](file:///C:/Users/KI%C3%A1ri/Desktop/activa_13_01.pdf)

Ergonomie počítačového pracoviště a zásady bezpečnosti práce na PC: aneb jak předejít RSI syndromu. *Bezpečnost práce* [online]. 2016, 13. červen 2016 [cit. 2018-03-27]. Dostupné z: <http://www.bezpecnostprace.info/item/ergonomie-pocitacoveho-pracoviste-a-zasady-bezpecnosti-prace-na-pc-aneb-jak-predejti-rsi-syndromu>

MATHAUSEROVÁ, Zuzana. Mikroklimatické podmínky vnitřního prostředí pracovišť. *Státní zdravotní ústav*[online]. 2007 [cit. 2018-03-20]. Dostupné z: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/mikroklimaticke-podminky-vnitriho-prostredi-pracovist>

Motivace, dělení motivů, sebezáchovné (biologické), psychické a sociální motivy. *Studium psychologie*[online]. [cit. 2018-03-27]. Dostupné z: <http://www.studium-psychologie.cz/obecna-psychologie/12-motivace-deleni-motivu.html>

*O nás*. ELAN Interior [online]. [cit. 2018-03-28]. Dostupné z: <http://www.elan-interior.cz/o-nas/>

PATRMAN, Jan. 10 pravidel vizualizace hojnosti a splněných přání. *Jan Patrman: Nejčtenější blog o psychologii* [online]. 2016, 18. ledna 2016 [cit. 2018-03-21]. Dostupné z: <https://www.janpatrman.cz/10-pravidel-vizualizace-hojnosti-a-splnenych-prani-2/>

POPELKOVÁ, Marie. Optimální vlhkost vzduchu je klíč ke zdraví. Jak ale v bytě optimální vlhkost udržet?: Udržet optimální vlhkost není jednoduché, ale je to velmi důležité!. *Bydlení instory* [online]. 2016, 9. října 2016 [cit. 2018-03-27]. Dostupné z: <http://bydleni.instory.cz/187-optimalni-vlhkost-vzduchu-je-klic-ke-zdravi-jak-ale-v-byte-optimalni-vlhkost-udrzet.html>

PRUKNER, Vítězslav. *Manažerské dovednosti* [online]. Olomouc: Univerzita Palackáho v Olomouci, 2014 [cit. 2018-03-21]. ISBN 978-80-244-4329-4. Dostupné z: <https://publi.cz/books/114/Cover.html>

PRŮŠA, Jaroslav. *Co je úspěch* [online]. [cit. 2018-03-21]. Dostupné z: <http://www.jaroslavprusa.cz/uspech/>

PŘIBÁŇOVÁ, Henrieta a Ariana LAJČÍKOVÁ. Umělé osvětlení vnitřního prostředí. *Tzbinfo* [online]. 2003 [cit. 2018-03-20]. Dostupné z: <https://elektro.tzb-info.cz/osvetleni/1303-umele-osvetleni-vnitriho-prostredi>

Reference. *ELAN Interior* [online]. [cit. 2018-03-28]. Dostupné z: <http://www.elan-interior.cz/reference/>

*SCS Software* [online]. [cit. 2018-03-25]. Dostupné z: <https://scssoft.com/about.php>

Thermal Comfort for Office Work. Canadian centre fo Occupational Health and Safety [online]. 2018 [cit. 2018-03-20]. Dostupné z: [https://www.ccohs.ca/oshanswers/phys\\_agents/thermal\\_comfort.html](https://www.ccohs.ca/oshanswers/phys_agents/thermal_comfort.html)

Zdravé kanceláře. *Nano nátěry pro zdravé a čisté prostředí* [online]. [cit. 2018-03-27]. Dostupné z: <http://fn-nano.com/kancelare/>

# Seznam tabulek a obrázků

## Tabulky

Tabulka 1: Zdroje zvuku.....	17
Tabulka 2: Přísun denního světla na pracovišti .....	28
Tabulka 3: Závislost množství denního světla na psychickou pohodu .....	29
Tabulka 4: Pravidelné rušení při práci od odrazů a odlesků světla .....	29
Tabulka 5: Možnost ovlivnění přísunu čerstvého vzduchu .....	30
Tabulka 6: Projevy kvality vzduchu na organismu .....	30
Tabulka 7: Tepelná kvalita na pracovišti.....	31
Tabulka 8: Vlivy tepelné kvality na organismus .....	31
Tabulka 9: Dopad proudění vzduchu na pohybový aparát .....	32
Tabulka 10: Ovlivnění koncentrace hlukem na pracovišti .....	32
Tabulka 11: Vliv akustické kvality na organismus .....	33
Tabulka 12: Kauzální vztah mezi únavou a hlukem na pracovišti .....	33
Tabulka 13: Možnost nastavení pracovního místa .....	34
Tabulka 14: Vliv ergonomického řešení kanceláře na pracovní výkon .....	34
Tabulka 15: Vliv ergonomického řešení pracovního místa na organismus.....	35
Tabulka 16: Koncentrace v souvislosti s řešením prostoru pracoviště.....	35
Tabulka 17: Umístění kanceláře z hlediska objektu a jeho dostupnosti.....	35
Tabulka 18: Pracovní místo odpovídá pracovním požadavkům .....	36
Tabulka 19: Rozdělení jednotlivých aktivit.....	45
Tabulka 20: Časový harmonogram.....	47
Tabulka 21: Finanční rozvaha .....	49

## Obrázky

Obrázek 1: Správné úhly při sezení u pracovního stolu .....	19
Obrázek 2: Cviky na protažení v kanceláři .....	20
Obrázek 3: Maslowova pyramida potřeb.....	25
Obrázek 4: Měření ve firmě SCS Software .....	37



## **Seznam příloh**

Příloha 1: Dotazník na pracovní prostředí pro firmu SCS Software .....	58
Příloha 2: Evaluační dotazník.....	61

# Přílohy

*Příloha 1: Dotazník na pracovní prostředí pro firmu SCS Software*

## Dotazník na téma pracovní prostředí

Vážení zaměstnanci firmy SCS Software, předem Vám velmi děkuji za vyplnění tohoto dotazníku, který slouží k prozkoumání pracovního prostředí a dále mi pomůže v praktické části mé bakalářské práce.

Dotazník je zcela anonymní, prosím odpovídejte proto pouze podle svých pocitů. Výsledky budou sloužit pro mou bakalářskou práci a budou Vám po vyhodnocení předány.

Předem Vám velmi děkuji za Váš čas při vyplnění dotazníku.

Pokyny k vyplnění:

- Na vyplnění dotazníku nemáte omezený čas
- Dotazník je anonymní, proto nikde neuvádějte své jméno
- Vždy zakroužkujte písmeno u Vámi zvolené odpovědi
- Odpovídejte podle svých pocitů, s nikým se neradíte

## Dotazník

### Osvětlení

**18) Máte možnost přísunu potřebného množství denního světla na svém pracovišti?**

- a) Ano
- b) Ne

**19) Myslíte si, že má množství denního světla v zaměstnání dopad na vaši psychickou pohodu? Jaký?**

- a) Pozitivní
- b) Negativní

**20) Míváte na svém pracovišti odrazy či odlesky světla, které Vás pravidelně ruší při práci?**

- a) Ano
- b) Ne

## **Kvalita vzduchu**

**21) Můžete ovlivnit ve své kanceláři přísun čerstvého vzduchu?**

- a) Ano
- b) Ne

**22) Pociťujete nějaké projevy kvality vzduchu na svém organismu během pracovní doby? Jaké?**

- a) Pozitivní
- b) Negativní

## **Teplota**

**23) Je pro Vás tepelná kvalita na Vašem pracovišti komfortní?**

- a) Ano
- b) Ne

**24) Vnímáte nějaké vlivy tepelné kvality Vašeho pracoviště na svůj organismus? Jaké?**

- a) Pozitivní
- b) Negativní

**25) Pociťujete nějaký dopad na svůj pohybový aparát prouděním vzduchu na svém pracovišti? Jaký?**

- a) Pozitivní
- b) Negativní

## **Akustika**

**26) Ovlivňuje vaši koncentraci hluk na pracovišti pravidelně?**

- a) Ano
- b) Ne

**27) Pociťujete vlivy akustické kvality Vaší kanceláře na svém organismu? Jaké?**

- a) Pozitivní
- b) Negativní

**28) *Vnímáte pravidelně kauzální vztah mezi svou únavou, když se vrátíte domů z práce, a hlukem na pracovišti?***

- a) Ano
- b) Ne

### **Ergonomie**

**29) *Můžete si podle svých představ nastavit jednotlivé prvky svého pracovního místa?***

- a) Ano
- b) Ne

**30) *Vnímáte vliv ergonomického řešení vaší kanceláře na svůj pracovní výkon? Jaký?***

- a) Pozitivní
- b) Negativní

**31) *Vnímáte vliv ergonomického řešení vašeho pracovního místa na svůj organismus? Jaký?***

- a) Pozitivní
- b) Negativní

### **Prostorový koncept**

**32) *Jste spokojeni s řešením prostoru vašeho pracoviště, pokud budete brát v potaz Vaši koncentraci?***

- a) Ano
- b) Ne

**33) *Jak vnímáte umístění Vaší kanceláře z hlediska objektu a jeho dostupnosti?***

- a) Pozitivně
- b) Negativně
- c)

**34) *Dbá Vaše pracovní místo na Vaše pracovní požadavky?***

- a) Ano
- b) Ne

## Evaluační dotazník

Vážené účastnice, vážení účastníci kurzu, prosíme Vás o vyplnění evaluačního dotazníku, který bude sloužit jako zpětná vazba pro lektory a celkovou organizaci kurzu.

Vyplnění dotazníku je anonymní a jeho výsledky nebudou nikde zveřejněny.

Cílem toho dotazníku je zjistit nedostatky tohoto kurzu, aby se kurz mohl nadále zlepšovat a také zjistit jeho silné stránky, které potěší lektory i organizátory kurzu.

Velmi Vám děkujeme za Váš čas pro vyplnění dotazníku.

### **Pokyny k vyplnění:**

- Dotazník je anonymní, neuvádějte tedy své jméno
- Nejprve vyplňte základní informace, a poté se přesuňte na vyplnění samotného dotazníku
- Pokud jsou odpovědi uzavřené, zakroužkujte vždy písmeno u Vámi vybrané odpovědi
- U otevřených otázek vepište své odpovědi do příslušných kolonek

---

**Datum účasti na kurzu:**

---

**Pohlaví:**

---

**Pozice v zaměstnání:**

---

**Po kolikáté jste se již zúčastnil/a kurzu či semináře od nás?**

---

**1) *Byl pro Vás kurz přínosný?***

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

**2) *Vyhovoval Vám časový harmonogram kurzu?***

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

**3) *Byly jednotlivé přednášky kurzu srozumitelné?***

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

**4) *Je nějaké téma, které byste do kurzu rádi přidali, nebo naopak odstranili? Jaké a proč?***

**5) *Uplatníte informace z dnešního kurzu v praxi?***

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

**6) *Jste spokojeni s výběrem lektorů?***

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

**7) *Dokázali Vás lektori pro dané téma nadchnout?***

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

**8) *Co byste na kurzu změnili či zlepšili?***