

Maciej Stachowski
Wyższa Szkoła Humanistyczna
Towarzystwa Wiedzy Powszechnej
w Szczecinie

BIURO TYPU OPEN SPACE JAKO REALIZACJA WIZJI PRZYJAZNEGO MIEJSCA PRACY

Wstęp

Literatura, film czy doświadczenia własne każdego człowieka pracującego w różnych przestrzeniach biurowych, stanowią podstawę do rozważań lub choćby wstęp do zastanowienia się nad środowiskiem pracy, w którym przychodzi mu na co dzień funkcjonować. Wpływ na pracę mają m.in. relacje z przełożonymi bądź innymi współpracownikami, co wpływa na tworzenie się właściwej atmosfery w miejscu pracy. Jednak równie ważne jak atmosfera są warunki pracy. Mało tego, nieodpowiednie warunki, stworzone już na etapie projektowania biura, mogą się przyczynić do upadku dobrych relacji pracowniczych, rozwoju depresji u pracowników czy chęci zmiany środowiska na bardziej przyjazne. W tym miejscu należy zadać sobie pytanie: jak powinno wyglądać przyjazne środowisko pracy biurowej? Wydaje się, że nie wszystko zależy od współpracujących ze sobą ludzi. Wiele zawdzięcza się również samej przestrzeni, w której człowiek spędza kilka lub kilkanaście godzin każdego dnia. Celem artykułu jest próba odpowiedzi na pytanie, czy biuro typu open space, czyli otwartej przestrzeni biurowej, można określić mianem przyjaznego środowiska pracy? Czy ta nowoczesna forma urządzania biura, stanowiąca standard dzisiejszych korporacji w szklanych budynkach może przyczynić się do jeszcze sprawniej funkcjonującej organizacji, której murów nie chce się opuszczać?

1. (Nie)przyjazne środowisko pracy

Moda na urządzenie miejsc pracy w stylu open space utrzymuje się już blisko od dwóch dekad – mniej więcej od początku XX wieku – i stała się na tyle popularna, że w nowoczesnych firmach ciężko wyobrazić sobie inaczej urządzonej przestrzeń biurową. Styl biura typu open space przybył do Europy z Zachodu, a konkretnie ze Stanów Zjedno-

czonych. Była to odpowiedź na tzw. „zagródki biurowe”, które nie cieszyły się popularnością wśród pracowników. Mowa tutaj o boksach, w których urządzano komputerowe stanowiska pracy. Pracownik zmuszony był do siedzenia w kubicznym pomieszczeniu, otoczony z trzech stron ściankami, które nie przepuszczały światła, mając jedynie za plecami otwartą przestrzeń, aby mógł odsunąć krzesło i opuścić stanowisko w razie potrzeby. Ścianki miały wysokość nie większą niż 2 metry. Ich nieprzeźroczysty charakter sprawiał, że często dekorowano je od wewnątrz różnej maści obrazkami, wieszano kalendarze lub istotne informacje na kartkach samoprzylepnych. Wszystko po to, aby szarym ściankom wyłożonym najczęściej wykładziną dywanową, nadać nieco koloru. Zagródki biurowe charakteryzowała stosunkowo mała ilość światła naturalnego, które nie miało możliwości, aby tam dotrzeć. Były to jednak pojedyncze stanowiska, gdzie każdy miał z założenia możliwość uzyskania maksymalnej wydajności w pracy. Człowiek mógł się skupić na powierzonych zadaniach, nie narażając się na zbytne rozproszenie uwagi ze strony pozostałych pracowników. Z czasem jednak zaczęto obserwować trend zupełnie odwrotny od zamierzonego. Pracownicy narzekali na pogarszający się wzrok i coraz głębsze stany depresyjne z powodu narastającego poczucia izolacji. W zagródkach pracowało się przy komputerze, rozmawiało przez telefon stacjonarny, a nierzadko spożywało posiłki nie trwoniąc czasu na pójście do kantyny lub nawet... spało. Drzemka w pracy – mimo iż w tych przypadkach źle postrzegana – jako odpowiedź na zarzuty o niehumanitarnym traktowaniu pracowników, była dużo łatwiejsza w biurowych zagródkach, aniżeli na otwartej przestrzeni. Dostrzeżono także coraz mniejszą wydajność pracowników, którzy stawali się bardziej zamknięci w sobie, osowiali.

2. Otwarcie przestrzeni biurowej szansą do lepszej komunikacji i relacji pracowniczych

Biorąc pod uwagę fakt izolowania ludzi od siebie, ciężko wyobrazić sobie sprawną komunikację między nimi, chociażby w skali podstawowej wymiany informacji służbowych. Tymczasem potrzeba komunikacji w organizacji jest czymś naturalnym. Firma po prostu nie działa prawidłowo bez wzajemnego komunikowania się jej pracowników. „W każdym środowisku dochodzi do wymiany znaczeń między jej członkami poprzez pisanie, czytanie, mówienie, obserwowanie i słuchanie. W społeczności pracowniczej zachodzi rotacja informacji, pomysłów oraz wartości. Jednak oprócz samej wymiany, komunikat musi zostać odpowiednio zrozumiany. Nawet najistotniejsza wiadomość będzie nieużyteczna, jeśli zostanie nieodpowiednio przekazana i zinterpretowana”¹. Ludzie komunikują się ze sobą wymieniając informacje ustnie lub pisemnie, ale także w formie niewerbalnej. Elementy niewerbalne w komunikacji spełniają bardzo istotną funkcję w procesie porozumiewania się. Zaliczyć do nich można m.in. gesty i mimikę, wymianę spojrzeń, postawę

¹ A. Kliche-Zwierzchowska, *Nieprawidłowe porozumiewanie się osoby zarządzającej organizacją jako pierwszy impuls poszukiwania nowej pracy – studium przypadku*, Humanizacja pracy 2 (300) Płock 2020 (LIII), s. 35-54.

ciała, wygląd fizyczny, a nawet aranżację przestrzeni, w której dochodzi do kontaktu między dwiema osobami. Wszystkie wymienione formy porozumiewania się tworzą podstawę do budowania relacji między pracownikami tego samego szczebla, jak również między pracownikami a przełożonymi.

Skoro zatem zamykanie przestrzeni w miejscu pracy nie sprawdzało się najlepiej w kwestii ochrony zdrowia pracowników, zaczęto podążać w kierunku jej otwierania. W wyniku tego powstało biuro typu open space, w języku polskim tłumaczone jako otwarta przestrzeń. Z założenia miało ono usprawnić komunikację oraz przepływ znacznej ilości dokumentów. Tego typu działania upodabniały się do pracy przy taśmie produkcyjnej, gdyż odbywały się bardziej mechanicznie. Biura typu open space pozwalały także na spore oszczędności. Zaniechanie oddzielania od siebie ludzi poprzez grodzenie ich miejsc pracy solidnymi ściankami działowymi, korzystnie wpływały na firmowe budżety. W otwartym biurze można było pomieścić o wiele więcej stanowisk pracy niż – jak dotychczas – w przypadku osobnych pomieszczeń, których nie trzeba było dodatkowo aranżować. Stanowiska – chociaż nie zawsze – oddzielano jedynie niskimi ściankami, ale mogły też one do siebie bezpośrednio przylegać. Biurka ustawiano najczęściej rzędami – jedno za drugim lub naprzeciwko siebie. Często układano również tzw. „wysepki”, czyli cztery biurka naprzeciwko siebie, skupiające pracowników tworzących zespół z tego samego działu.

Biura typu open space zyskały wielu zwolenników, co widać dziś chociażby w sposobie urządzania przestrzeni biurowej w korporacjach. Polskie firmy, z bardziej zhierarchizowaną strukturą również zaczynają przestawiać się na ten system urządzania miejsc pracy dla swoich pracowników. Jednak wyburzenie ścian w wiekowych biurowcach to raczej rzadka praktyka. Częściej zmiana na nowy model wystroju biura następuje, gdy firma przenosi swoją siedzibę do budynku już zaadaptowanego pod ten konkretny styl. Wówczas konieczność dopasowania się do specyfiki biura typu open space jest po prostu nieunikniona. Jeśli w Polsce istnieje tylko filia dużej firmy, częśćka całości systemu korporacyjnego, normalnym jest próba dopasowania się do standardów – również wizerunkowych – oddziałów znajdujących się w innych krajach. Standard zazwyczaj wyznacza centrala danej organizacji i w systemie korporacyjnym ciężko o odstępstwa. W Polsce widać już „nowy wymiar kultury organizacyjnej, coraz lepiej rozbudowaną infrastrukturę transportową i medialną. Stąd można założyć, że w wieloletniej perspektywie gospodarczej na rynku polskim będą dominowały filie KTN (korporacji transnarodowych), które ze względu na innowacyjny – globalny system zarządzania, jak również „humanizacyjną” kulturę organizacyjną będą konkurencyjne w stosunku do polskich przedsiębiorstw i firm. Ta nowa jakość zarządzania i kultury organizacyjnej znajduje potwierdzenie w dominujących opiniach, że praca w „korpo” nobilituje zatrudnionych tam pracowników i jest wyznacznikiem prestiżu ich pozycji zawodowej”².

² L.H. Haber, *Filie korporacji transnarodowych (KTN) w Polsce. Nowy wymiar kultury organizacyjnej* Humanizacja pracy 1(291), Płock 2018 (LI), s. 9-28.

Dzięki otwartej przestrzeni zyskać można łatwiejszy dostęp do pracowników, szybszy przepływ dokumentów i informacji, demokratyzację warunków pracy czy bardziej sprawną komunikację między pracownikami. Nie bez znaczenia pozostają również wspomniane już zmniejszenie kosztów eksploatacji poprzez całkowite wykorzystanie przestrzeni oraz łatwiejszy dostęp do przełożonych, poprzez zapewnienie tej samej lokalizacji pracy dla wszystkich, co może tworzyć pozytywne wrażenie, że nie ma podziału na lepszych i gorszych.

Komunikacja powinna zatem przebiegać z pozoru sprawniej w biurze typu open space niż w zamkniętych przestrzeniach biurowych i mowa tu nie tylko o wymianie informacji między pracownikami tego samego szczebla, ale również np. na linii pracownik – dyrektor. Jeśli założeniem otwartej przestrzeni biurowej jest to, aby wszyscy mieli stanowiska o tym samym standardzie – o czym wspomniano wcześniej – to w wielu organizacjach taki model już występuje. Można bowiem zauważyć, że osoba zarządzająca firmą ma swoje stanowisko pracy w tym samym pomieszczeniu, gdzie pozostali pracownicy. Rzadko zdarza się, że wyznaczona jest do tego osobna przestrzeń, a jeśli już, to najczęściej jedyną barierą są szklane ściany. W ten sposób zmniejsza się dystans pomiędzy np. dyrektorem firmy a pracownikami biurowymi niższego szczebla, odchodząc przy okazji od formalnych form zwracania się do siebie. Jeśli dyrektor ma optymalnie zarządzać ludźmi, powinien poznać ich potrzeby i indywidualne cele. „Dobra komunikacja interpersonalna to niezbędny warunek, by ludzie mogli rozmawiać ze sobą w sposób otwarty. Taka komunikacja jest możliwa w atmosferze akceptacji, zrozumienia, zaufania. Otwarta komunikacja wzmacnia dobre relacje między ludźmi”³. Wielkość organizacji również ma tutaj znaczenie, gdyż komunikacja odgrywa większą rolę właśnie w dużych przedsiębiorstwach. Można założyć, że każdy z pracowników danej organizacji potrzebuje lub po prostu chce mieć dostęp do informacji na temat bieżących działań firmy lub jej przyszłych planów. Chce wiedzieć jak najwięcej o miejscu, w którym pracuje, a także o decyzjach kierownictwa, od których jest poniekąd zależny. Sprawna komunikacja pozwala mu na budowanie relacji z pozostałymi, czego wynikiem może być atmosfera w środowisku pracy. Właśnie sposób, w jaki pracownicy się do siebie zwracają i jak wzajemnie traktują, tworzy nastroje w przedsiębiorstwie. Powstaje przy tym pytanie, jak duża w tym zasługa otwartej przestrzeni biurowej, w której przyszło im pracować? Można przyznać, że duża, gdyż przepływu informacji – przynajmniej w obrębie jednego działu – nie ma co blokować. Niekiedy pracownik otrzymujący wszystkie istotne dla siebie i swojej pracy informacje ma poczucie ważności jego roli w firmie, zwiększając tym samym swoje zaufanie do organizacji i umacniając z nią swoją więź.

3. Satysfakcja z pracy sukcesem całej organizacji

Nie od dziś wiadomo, że „sukces każdej organizacji zależy od usatysfakcjonowanych pracowników, ich nastawienia do samej organizacji, miejsca pracy, charakteru wykonywa-

³ Z. Okoń, *Komunikacja interpersonalna w szkole*, Edukacja i Dialog nr 1, 2003, s. 5-53.

nej pracy, atmosfery w pracy wynikającej ze stosunków ze współpracownikami i przełożonym. Gdy organizacja zaspokaja potrzeby swoich pracowników stwarzając warunki do osobistego rozwoju, może liczyć na wzrost ich zadowolenia, co w konsekwencji przekłada się na wzrost wydajności i jakości wykonywanej pracy. Wysoki poziom satysfakcji z pracy sprawia, że pracownicy są bardziej lojalni, wykazują się większą inicjatywą, wyższym poziomem zaangażowania w pracę i jednocześnie niższą absencją. Praca staje się mobilizującym motorem do jeszcze większej aktywności zawodowej i pozazawodowej⁴. Nasza organizacja to przede wszystkim ludzie – nasz największy kapitał, głoszą dumne hasła wielu firm na stronach internetowych lub billboardach zachęcających do wstąpienia w ich szeregi. W przypadku, gdy zakład pracy nie jest w stanie sprostać indywidualnym potrzebom swoich pracowników, ich postawa odnośnie pracy nabiera negatywnych cech. Ma to zdecydowany wpływ na wyniki ich pracy, a także wydajność. Ludzie poszukują satysfakcjonujących warunków pracy i uznania zarówno w kwestiach odpowiedniego poziomu wynagrodzenia, jak i tych pozafinansowych. Jeśli ich oczekiwania zostaną spełnione, istnieje duże prawdopodobieństwo, iż odwzajemnią się organizacji pozytywną postawą i nastawieniem do pracy. Idąc tym tropem można wnioskować, iż zadowolenie bądź niezadowolenie z pracy wpływa na postawę pracownika. „Postawa wobec pracy może być zatem pozytywna, gdy pracownik jest zadowolony z pracy lub negatywna, gdy pracownik jest z pracy niezadowolony”⁵. Niezadowolenie może być także wynikiem negatywnej oceny samego miejsca pracy. Na ogólnie pojmowaną satysfakcję z pracy składa się więc szereg czynników, mających nierozzerwalny związek z szeroko pojmowanym środowiskiem pracy oraz charakterem i osobowością pracowników.

4. Wady otwartej przestrzeni biurowej

Brak konieczności pokonywania pięter czy przechodzenia między pokojami, poczucie jedności, gdzie każdy pracownik odgrywa równie istotną rolę w funkcjonowaniu firmy tworząc jeden duży organizm to jednak tylko jedna strona medalu. Wymienienie głównych zalet open space nie oznacza, że przestrzeń biurowa tego typu nie posiada również wad, a ma ich bardzo dużo. Wszędzie tam, gdzie istnieją zwolennicy jakiś rozwiązań, znajdują się również i ich przeciwnicy, chcący dowieźć swoich racji. Pojedyncze gabinety czy zagrodki, mogą prowadzić do izolacji pracowników czy nawet tworzenia się wrogich zespołów w jednym środowisku pracy. Tyle, że usunięcie tych barier wcale nie gwarantuje, że takie sytuacje nie będą miały miejsca. Wręcz przeciwnie, ktoś dążący do zapewnienia sobie odrobiny prywatności, pozbawiony tej możliwości przez techniczne rozwiązania, będzie odczuwał jeszcze większy dyskomfort. Pracownicy przeciwni przestrzeniom biurowym typu open space, wskazują przede wszystkim na niski komfort wykonywania powierzonych im obowiązków zawodowych. Uściślając, narzekają głównie na nadmierny hałas

⁴ B. A. Sypniewska, *Analiza i charakterystyka czynników wpływających na satysfakcję z pracy*, Humanizacja pracy 4 (294) Płock 2018 (LI), s. 15-29.

⁵ E. Rybak., *Satysfakcja z pracy i jej wpływ na zachowania pracownicze*, Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie, nr 9, 2013, s. 73-83.

powodujący trudności w koncentracji, skupieniu na określonych zadaniach lub wręcz całkowitej demobilizacji do pracy. Pojawia się wyższa podatność na stres czy choroby wirusowe. Kompromis ciężko osiągnąć również choćby w kwestii temperatury czy oświetlenia, a więc czynników, które mają bardzo duży wpływ na zdrowie i dobre samopoczucie w środowisku pracy. Zawsze znajdzie się ktoś, komu będzie za zimno. W tym samym czasie komuś innemu będzie za gorąco. Spory będą toczyć ze sobą zwolennicy pracy w miejscu oświetlonym światłem dziennym z osobami preferującymi przyciemnione pomieszczenia z przysłoniętymi roletami w oknach. Zawsze ktoś będzie poszkodowany. Pracownicy biur typu open space tracą swój indywidualizm, a nierzadko też powstają konflikty z innymi użytkownikami tej samej przestrzeni. Sytuacji nie poprawia świadomość, że praktycznie każdy, kto znajdzie się blisko czyjegoś stanowiska pracy, ma wgląd w tę pracę. Nie tylko osoby sąsiadujące mogą swobodnie wzajemnie zerkać w monitor i sprawdzić, czym się aktualnie zajmują. Zachowania takie są bardzo częstą praktyką, niezależnie od stanowiska zajmowanego przez osobę notorycznie obserwującą pracę innych. Jak widać, nie u każdego wykonywanie zadań służbowych w otwartej przestrzeni biurowej powoduje wzrost kreatywności, a także pobudza do działania.

„Współczesne ujęcie pracy utożsamiane jest z wieloma aspektami organizacyjnymi, na które wpływają czynniki psychofizyczne. Sama praca stanowi pewien system działań, które przyczyniają się do osiągania konkretnych rezultatów, jakie zaspokajają ludzkie potrzeby i nadają sens egzystencji”⁶. Praca zawodowa opiera się na dużej ilości zadań, których człowiek musi się podjąć aby osiągnąć określone wyniki. Na trud wykonywania pracy składa się szereg czynników, które nie pozostają bez znaczenia na jakość funkcjonowania ludzkiego organizmu, terminowości i formy samej pracy, jak również kwestii bezpieczeństwa pracowników. Ma to często odzwierciedlenie w ilości wypadków przy pracy czy chorób zawodowych. Dlatego też wspomniane dążenia do zachowania dobrych relacji między pracownikami oraz ich satysfakcja zawodowa są tak istotne w zwalczaniu skutków związanych z przeciążeniem pracą.

4.1. Wpływ hałasu na komfort pracy

Środowisko pracy definiuje grupa czynników, które można pogrupować na subiektywne i obiektywne. „Podział wśród grupy czynników obiektywnych uwzględnia społeczne warunki pracy (tj. relacje interpersonalne, szanse rozwojowe, awans) oraz fizyczne warunki pracy (np. oświetlenie, szkodliwość substancji, temperatura). Z kolei czynniki subiektywne dotyczą m.in. motywu podejmowania zatrudnienia, postaw do wykonywania obowiązków zawodowych, satysfakcji”⁷.

Tworzenie warunków pracy powinno opierać się na właściwej organizacji działań bieżących. Każda osoba mająca moc decyzyjną w swojej organizacji podejmuje ryzyko,

⁶ A. Polanowska, *Analiza i ocena wykorzystanie czynników psychofizjologicznych w organizowaniu pracy*, Humanizacja pracy 1(291), Płock 2018 (LI), s. 63-80.

⁷ T. Zbyrad, *Współczesne problemy ludzi pracy*, Humanizacja Pracy, 1(279) (XLVIII), Płock 2015, s. 87-105.

iz jej inicjatywy i decyzje mogą mieć wpływ na jakość pracy, jej wydajność, a także satysfakcję z osiągniętego rezultatu. Należy dodać, iż kluczową kwestią jest zapewnienie bezpieczeństwa pracowników, ochrona ich zdrowia i życia. „Kluczowe czynniki dotyczą tutaj bezpośrednio materialnego środowiska pracy: hałasu, emisji spalin, klimatyzacji, negatywnego oddziaływania warunków pogodowych, wibracji, kolorystyki pomieszczeń, promieniowania, wentylacji, zanieczyszczenia powietrza, oświetlenia. W literaturze przedmiotu hałas postrzegany jest jako główny stresor fizyczny, uszkadzający słuch, a także wywołujący zmiany ogólnoustrojowe na drodze reakcji stresowej. Dokonywane jest to przez aktywację osi podwzgórzowo – przysadkowo – nadnerczowej oraz układu współczulnego. Właśnie poziom i częstotliwość hałasu, czas trwania narażenia, charakter jego działania, odpowiedzialne są za głębokość ubytku słuchu”⁸. Biorąc pod uwagę wiele osób skupionych w jednej otwartej przestrzeni biurowej, które muszą się ze sobą komunikować, pracujące w biurze drukarki, kopiarki, źle dostrojoną klimatyzację czy dźwięki docierające z zewnątrz może się okazać, że poziom hałasu będzie przekraczał dopuszczalne normy, powodując uboczne skutki zdrowotne. Faktem jest, iż długotrwałe przebywanie w nadmiernym hałasie prowadzi do trwałego uszkodzenia słuchu człowieka. Jeśli poziom hałasu przekracza 70 dB, może nie tylko nieodwracalnie uszkodzić słuch, ale i układ nerwowy. Innymi negatywnymi skutkami dla zdrowia są: zakłócenia wzroku powodujące problemy z odbiorem barw, słabsza precyzja ruchów, spadek sprawności fizycznej, obniżenie zdolności intelektualnych, stany rozdrażnienia, migrena czy problemy ze skupieniem uwagi.

Duża liczba pracowników, znajdujących się w jednej otwartej przestrzeni biurowej, generuje wspomniany już hałas, który może nie jest do końca szkodliwy, ale może być uciążliwy. „Hałas to pojęcie subiektywne, określające niekorzystne oddziaływania dźwięków złożonych o różnej częstotliwości. Według Polskiej Normy hałasem jest dźwięk o dowolnym charakterze akustycznym, niepożądany w danych warunkach i przez daną osobę. Hałas jest najczęściej występującym czynnikiem szkodliwym. Powoduje około 10% wszystkich chorób zawodowych”⁹. Nie każdy z przebywających w biurze pracowników skupia się wyłącznie na bezszelestnym wpatrywaniu się w ekran swojego monitora. Zawsze słyszalne są zatem rozmowy siedzących obok siebie osób, bardziej lub mniej emocjonalne dyskusje telefoniczne czy chociażby głośne komentowanie bieżących wydarzeń, które zwykle nie interesują nikogo poza komentatorem. Bodźce zewnętrzne, które docierają do pracowników w nadmiarze, nie wpływają korzystnie na ich produktywność.

4.2. Dopuszczalne normy natężenia hałasu i pozorne rozwiązania problemu

W warunkach pracy biurowej, hałas nie powinien przekraczać kolejno: „55 dB – w pomieszczeniach administracyjnych i biurowych, 65 dB – w sekretariatach i biurach

⁸ G. Trybalska, G. Namysłowski, K. Morawski, *Hałas i jego wpływ na organizm człowieka*, [w:] *Audiofonologia*, Tom XI, Śląska Akademia Medyczna, Zabrze 1997, s.295-301.

⁹ B. Rączkowski, *BHP w praktyce*, Gdańsk 2014, s. 273-274.

obsługi oraz 75 dB – w pomieszczeniach ze źródłami hałasu¹⁰. Wydaje się jednak, że w pomieszczeniach biurowych regulacje z zakresu dopuszczalnego poziomu dźwięków szkodliwych są traktowane łagodnie, gdyż biuro nie jest halą produkcyjną czy magazynem. Dopuszczalny poziom hałasu jest tam niższy niż w miejscach, gdzie dominuje praca fizyczna lub maszynowa. Niemniej zarówno zbyt duży hałas, jak i zbyt głucha cisza nie sprzyjają komfortowi ani efektywności pracy w biurze. W otwartych przestrzeniach biurowych, akceptowalny poziom dźwięku wynosi około 50 dB, choć naturalnie można dążyć do jego obniżenia nawet do wartości 35 dB, ułatwiającej skupienie się na zadaniach umysłowych. Warto również nadmienić, iż wbrew pozorom biurowy, jednostajny szum nie jest tak bardzo uciążliwy dla pracowników jak pojedyncze, niekontrolowane dźwięki, które nagle wybijają się z tła akustycznego. Zaliczają się do nich np. głośny dzwonek telefonu lub chwilami podniesiony głos rozmawiających ze sobą w pobliżu osób.

Problem ograniczania uciążliwego hałasu w środowisku pracy spoczywa na pracodawcy. Jako osoby odpowiedzialne za zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, pracodawcy w biurach typu open space próbują odseparować osoby siedzące przy niemalże wspólnych biurkach od nadmiernego hałasu, dając im do dyspozycji słuchawki. Przyznanie słuchawek jest równoznaczne z przyzwoleniem na słuchanie muzyki. Pracownicy najczęściej używają słuchawek, kiedy wymagane jest od nich skupienie się na konkretnym zadaniu. Rozwiązanie z pozoru wydaje się dobre, gdyż zapewnia pracownikowi odizolowanie się od dźwięków z zewnątrz w otwartej przestrzeni biurowej z możliwością relaksu poprzez słuchanie ulubionej muzyki. W praktyce jednak wychodzi, że nie w każdym przypadku metody takie są skuteczne. Okazuje się bowiem, że aby odciąć się akustycznie od otoczenia, muzyki trzeba słuchać naprawdę głośno. W ten sposób szumy dobiegające z słuchawek stają się niekiedy uciążliwe dla osób postronnych. Wątpliwa jest również wówczas możliwość skupienia się na wykonywanym zadaniu. Wydaje się, że tylko osoba cechująca się podzielnością uwagi byłaby w stanie temu sprostać. Skoro tak, to wydawanie komuś takim słuchawek wydaje się bezzasadne, gdyż wtedy teoretycznie mniejszy hałas z otoczenia biurowego też nie powinien przeszkadzać w koncentracji.

Innym rozwiązaniem jest wydzielanie tzw. „silent room”, czyli małego pomieszczenia, w którym pracownik może się odseparować od otoczenia w przypadku konieczności skupienia się nad danym zadaniem. Silent room przybiera najróżniejsze formy, od zwykłych pokoi o małym metrażu po przenośne, często szklane boksy na kształt budek telefonicznych. Są one jednak dosyć mocno oblegane i niemal stale zajęte przez pracowników biur typu open space, co wskazuje na to, że otwarte przestrzenie nie są do końca idealnym rozwiązaniem.

¹⁰ Polska Norma PN-N-01307:1994 – wersja polska *Hałas - Dopuszczalne wartości hałasu w środowisku pracy - Wymagania dotyczące wykonywania pomiarów.*

Podsumowanie

Biura typu open space na stałe wpisały się w krajobraz wielu firm na całym świecie, głównie międzynarodowych korporacji, jako odpowiedź na tworzenie bardziej przyjaznego środowiska pracy i łączenia pracowników w jedną społeczność. Pozbycie się z przestrzeni biurowych zagródek, miało na celu budowanie lepszych relacji interpersonalnych nie tylko między pracownikami tego samego szczebla. Umieszczenie stanowisk osób zarządzających firmą obok pozostałych pracowników kreowało wizerunek pracy w tych samych standardach dla wszystkich – przynajmniej jeśli chodzi o pomieszczenia pracy. Być może udało się dzięki temu obniżyć koszty urządzenia biur, ułatwiono komunikację, a relacje między wszystkimi użytkownikami jednej otwartej przestrzeni biurowej stały się bardziej koleżeńskie. Jednak nie uwzględniono przy tym głównego problemu zaliczanego do fizycznych czynników szkodliwych w środowisku pracy, czyli nadmiernego hałasu. Otwartych przestrzeni biurowych będzie przybywać, bo trend na urządzenie miejsc pracy w ten sposób nie maleje. W artykule poruszono podstawowe kwestie „za” i „przeciw” w stosowaniu tej praktyki. Temat swobodnie można rozszerzyć chociażby o kwestie osobowości poszczególnych pracowników, ich gotowości do przystosowania się, odnalezienia w biurze typu open space, często jako zupełnie nowej rzeczywistości, która nie zawsze idzie w parze z ideą stworzenia przyjaznego środowiska pracy.

Bibliografia

- Haber L.H., *Filie korporacji transnarodowych (KTN) w Polsce. Nowy wymiar kultury organizacyjnej*, Humanizacja pracy 1(291), Płock 2018 (LI).
- Kliche-Zwierzchowska A., *Nieprawidłowe porozumiewanie się osoby zarządzającej organizacją jako pierwszy impuls poszukiwania nowej pracy – studium przypadku*, Humanizacja pracy 2 (300) Płock 2020 (LIII).
- Okoń Z., *Komunikacja interpersonalna w szkole*, Edukacja i Dialog 2003 nr 1.
- Polanowska A., *Analiza i ocena wykorzystanie czynników psychofizjologicznych w organizowaniu pracy*, Humanizacja pracy 1(291), Płock 2018 (LI).
- Rączkowski B., *BHP w praktyce*, Gdańsk 2014.
- Rybak E., *Satysfakcja z pracy i jej wpływ na zachowania pracownicze*, Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie, nr 9, Częstochowa 2013.
- Sypniewska B.A., *Analiza i charakterystyka czynników wpływających na satysfakcję z pracy*, Humanizacja pracy 4 (294) Płock 2018 (LI).
- Trybalska G., Namysłowski G., Morawski K., *Hałas i jego wpływ na organizm człowieka*, [w:] Audiofonologia, Tom XI, Śląska Akademia Medyczna, Zabrze 1997.
- Zbyrad T., *Współczesne problemy ludzi pracy*, Humanizacja Pracy, 1(279) (XLVIII), Płock 2015.
- Polska Norma PN-N-01307:1994 – wersja polska *Hałas - Dopuszczalne wartości hałasu w środowisku pracy - Wymagania dotyczące wykonywania pomiarów*.

Maciej Stachowski

Biuro typu open space jako realizacja wizji przyjaznego miejsca pracy

W przedstawionym artykule ukazano wybrane aspekty tworzenia biur typu open space, jako przyjaznych środowisk pracy. Rozważania uwzględniają kwestie komunikacji i relacji interpersonalnych. Ponadto omówione zostały problemy dotyczące stanowisk pracy, a wśród nich głównie hałas jako czynnik szkodliwy związany z pracą w tego typu biurach oraz próby ich rozwiązania.

Słowa kluczowe: biuro typu open space, środowisko pracy, hałas, komunikacja, relacje interpersonalne.

The open space office as an implementation of the vision of friendly workplace

The article presents selected aspects of creating open space offices as a friendly work environments. The considerations take into account the issues of communication and interpersonal relations. In addition, issues related to problems about workplaces, mainly including the noise as a harmful agent work-related in this kind of offices and attempts of possible solutions.

Keywords: open space office, working environment, noise, communication, interpersonal relations.

Translated by Maciej Stachowski