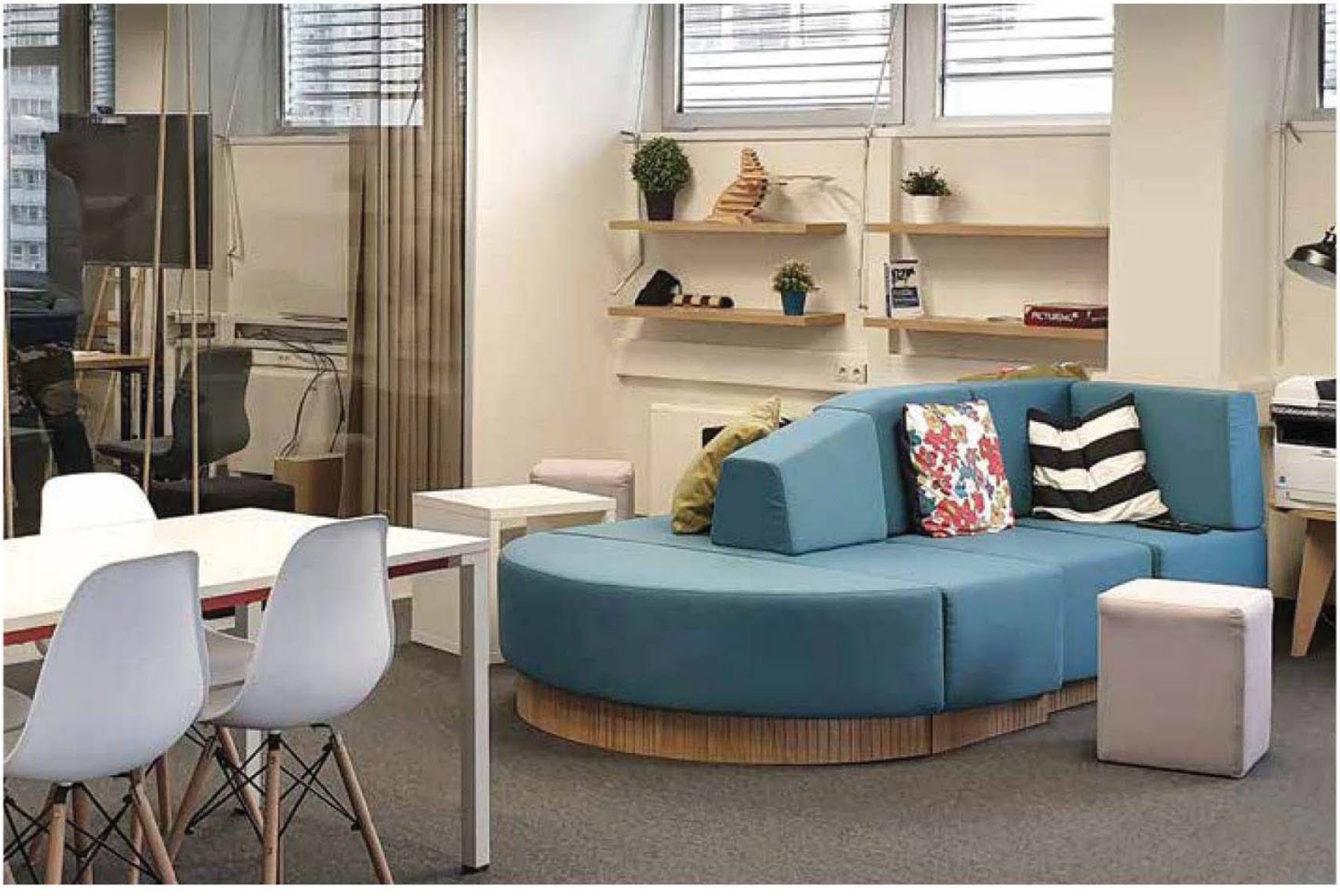
KAKO RADNI PROSTOR INSPIRIŠE ZAPOSLENE?

UREĐENJE POSLOVNOG PROSTORA MOŽE OBLIKOVATI PONAŠANJE POJEDINCA ILI GRUPE LJUDI I UTICATI NA REZULTATE KOMPANIJE, DOK JE BLAGOSTANJE ILI DOBROBIT ZAPOSLENIH GLAVNI POKRETAČ I OKOSNICA NAŠEG PROCESA PROJEKTOVANJA



Tokom rada sa mnogobrojnim klijentima iz svih sfera biznisa, od mladih i progresivnih IT kompanija do klasičnih struktura, poput banaka i logističkih centara, Sektor za upravljanje projektima vodeće konsultantske kuće za nekretnine CBS International, deo Cushman&Wakefield grupe, konstantno prati nove trendove, kao i promene koje unosi i u prostore.

Naš tim čini pet arhitekata, ali i brojni spoljni saradnici svih inženjerskih struka, u zavisnosti od potrebe zadatka koji je pred nama. Primarna usluga Sektora jeste uređenje poslovnih prostora, u okviru kojih nudimo usluge dizajna enterijera, kao i upravljanje projektom opremanja i izvođenja prostora, sa ciljem da osmišljenim prostornim rešenjima pozitivno oblikujemo ljudsko ponašanje, ojačamo kulturu i poboljšamo poslovne rezultate.

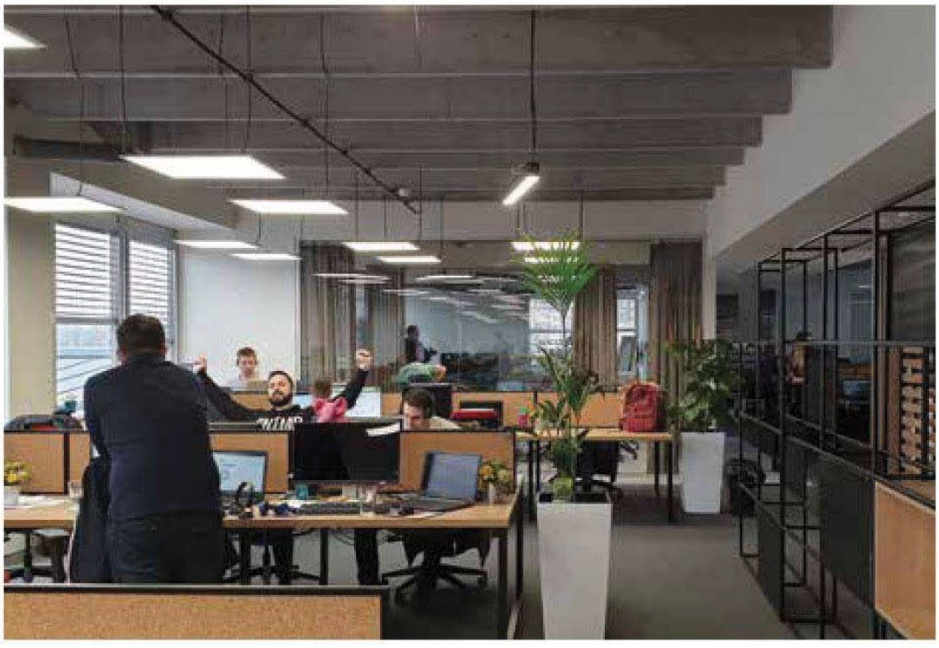
Organizacija poslovnog prostora evoluira kroz vreme. Do osamdesetih godina podrazumevalo se da, kada kažete poslovni prostor, mislite na kancelarije zatvorenog tipa u kojima radi od dvoje do četvoro zaposlenih, uz nekoliko većih sala za sastanke. Devedesetih se desila revolucija u organizaciji poslovnog prostora, gde je koncept kancelarija otvorenog tipa (open space), gde sedi većina zaposlenih, uz nekoliko sala za sastanke različitih veličina, preuzela potpunu dominaciju. Kompanije i vlasnici firmi su prvobitno bili srećni, jer su na ovaj način dobili opciju da dugoročno smanje troškove zakupa poslovnog prostora. U početku se smatralo da će se na ovaj način povećati komunikacija izmeću zaposlenih, što jeste bio nedostatak zatvorenog tipa kancelarija. Sa jedne strane, komunikacija se poboljšala, ali su se vremenom pokazali i nedostaci koncepta, problemi sa akustikom, bukom, nedostatak prostora za razgovore koji ne ugrožavaju ostale zaposlene, rad u tišini bez ometanja. Ovakva organizacija prostora uticala je na povećanje dnevnog nivoa stresa zaposlenih, koja je dalje uzrokovala pad produktivnosti, imuniteta, bolovanje, pa i otkaze, i konačno – povećanje troškova kompanija, zbog velikog broja dana bolovanja i odlaska kadra u koje je uložena dugogodišnja obuka i iskustvo. Svetska zdravstvena organizacija prepoznala je izgaranje, odnosno sagorevanje (burnout) u međunarodnoj

Najveći kvaliteti koje radno okruženje treba da podstiče jesu veće angažovanje pojedinca, ali iznad svega – blagostanje zaposlenih: osećaj optimizma, pripadnosti, autentičnosti, svrsishodnosti



VERA LUKIĆ
Senior projekt menadžer vodeće konsultantske kuće za nekretnine CBS International, deo Cushman&Wakefield grupe

U razgovorima sa klijentom prilikom procesa projektovanja saznajemo koje su potrebe zaposlenih, koje su vizije kompanije, kreiramo nove prostore i nove obrasce ponašanja



klasifikaciji bolesti i opisala je kao „rezultat hroničnog stresa na radnom mestu koji nije uspešno rešen".

Takođe, trenutna nestašica kvalitetnog, visokoobrazovanog kadra dovela je do situacije da kompanije ulažu velike napore da pronađu, ali i zadrže zaposlene, što nije bio slučaj nikada ranije. Uslovi rada, tretman zaposlenih, dodatne beneficije, dani odmora utiču na odabir posla, ali i ono što nas najviše raduje – radno okruženje, raznolikost sadržaja u okviru radnog prostora i sama njegova opremljenost. Živimo u vremenu gde sama zarada više nije samo makijavelistički cilj, koji opravdava sredstva, već se svest kompanija širi i ponovo podseća da je najbolji radnik, zapravo, zadovoljan radnik.

Najveći kvaliteti koje radno okruženje treba da podstiče jesu veće angažovanje pojedinca, ali iznad svega – blagostanje zaposlenih: osećaj optimizma, pripadnosti, autentičnosti, svrsishodnosti.

Blagostanje ili dobrobit zaposlenih (wellbeing) glavni je pokretač i okosnica našeg procesa projektovanja i pristupa radu sa klijentima prilikom formiranja novog radnog okruženja. Do sada su se, obično, um, telo i okruženje posmatrali odvojeno, ali nauka pokazuje da su oni međusobno povezani. Dobrobit možemo definisati kao održavanje zdravog fizičkog i mentalnog stanja tokom vremena, u materijalnom i socijalnom okruženju.

To možemo dobiti tako što ćemo ponuditi zaposlenima sistem međusobno povezanih zona i postavki koje korisnicima pružaju veliki broj različitih prostora prilagođenih njihovim različitim načinima rada. Neophodno je ponuditi niz rešenja koja podstiču ljude da sednu, stoje ili se kreću koristeći nove tehnologije, kao i niz iskustava koja kroz organizaciju prostora povećavaju ljudsku interakciju. Ne smemo zaboraviti da je zaposlenom u toku dana podjednako važno da bude deo tima, ali i sâm, te je, stoga, važno dizajnirati kombinaciju različitih prostora i dati mu mogućnost izbora, ali i kontrole da sâm odluči koja zona mu u kom momentu prija. Takođe, treba uzeti u obzir nove tehnologije prilikom procesa projektovanja i opremanja različitih zona. Neki poslovi zahtevaju da ljudi provode za stolom najviše vremena, za koje je fiksna tehnologija održivo rešenje. Drugima, čiji poslovi zahtevaju povećanje saradnje, veći stepen interakcije i razmenu informacija, moraju biti omogućene mobilna tehnologija ili tehnologija koja im omogućava pristup informaciji kroz ceo radni prostor. S obzirom na promene u tome kako ljudi rade danas, potrebno je razmotriti kako je najbolje uskladiti radna mesta i razne mogućnosti koje nove tehnologije pružaju.

Takođe, u današnje vreme često postoji i treći tip poslova, gde su zaposleni većim delom dana na terenu, gde nije potrebno niti je isplativo da svaki zaposleni ima svoj radni sto, već primenjujemo plug&play neformalne radne zone, čime smanjujemo potrebnu kvadraturu za iznajmljivanje, ali i povećavamo produktivnost nudeći prethodno pomenutu raznolikost prostora, potrebnu svim zaposlenima.

U razgovorima sa klijentom prilikom procesa projektovanja saznajemo koje su potrebe zaposlenih, koje su vizije kompanije, kreiramo nove prostore i nove obrasce ponašanja.

Kreirajući prostore, pravimo radno okruženje koje doprinosi produktivnosti i motivisanosti zaposlenih, kao i njihovoj dobrobiti, pružajući im zone sa različitim nivoima privatnosti – dodeljena radna mesta, privatne kancelarije (svima dostupne kada niko nije u njima), tihe sobe (silent rooms), zajedničke zone, gde može i jedan zaposleni da sedi i radi, poput touchdown prostora, trening soba, prostora saradnje, zone za projektne timove, zone za odmor i razonodu, gde se, takođe, u neformalnoj atmosferi rešavaju izazovi. Mi imamo svest o njihovim potrebama, alatke, znanje i iskustvo kako da prostor najbolje prilagodimo, gde će zaposleni uživati i rado provoditi vreme, rešavati izazove, sklapati i jačati međusobne odnose kroz razne sadržaje koji su im omogućeni. •