

DELOVNI PROSTORI SKOZI OČI ZAPOSLENIH

# Hrup

## je večja ovira kot slabi odnosi

*Največji sovražnik produktivnosti v slovenskih podjetjih ni tisto, kar bi morda pričakovali. Presenetljivo to nista slabo vodenje ali nizka plača, temveč nekaj, kar nas obdaja vsak dan in čemur pogosto ne posvečamo dovolj pozornosti – vsakodnevni hrup v pisarnah. To so med drugim pokazali rezultati raziskave, ki so jo v podjetjih iz različnih panog opravili v celjskem Studiu List.*

V zadnjih letih smo bili priča pomembnim spremembam v načinu dela in organizaciji delovnih prostorov. Pandemija, tehnološki napredek in novi poslovni modeli so podjetjem prinesli nove priložnosti, a tudi izzive učinkovite uporabe ter optimizacije delovnih okolij. Zaposleni, ki prej nikoli niso delali od doma, so dobili priložnost, da izkusijo to možnost. Presenetljivo se je izkazalo, da povprečno domače delovno okolje, zasnovano za bivanje, bolje podpira večino delovnih aktivnosti zaposlenih kot povprečno pisarniško okolje, zasnovano za delo.

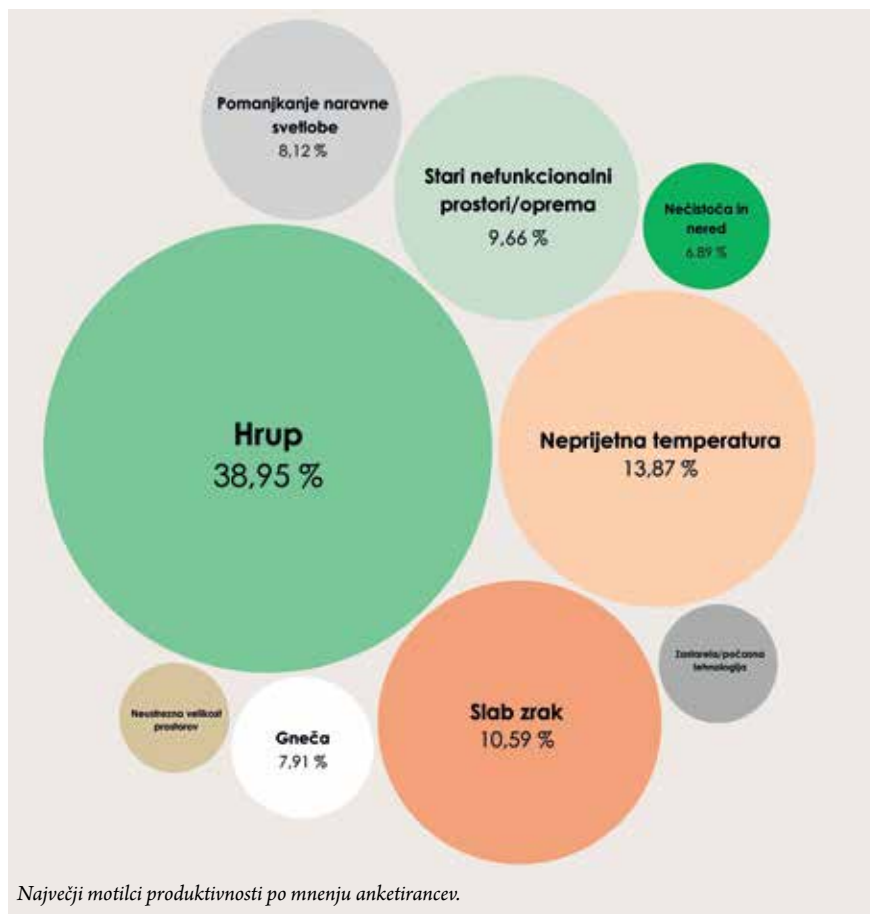
Zaposleni so zajeli širok spekter razlogov, ki vključujejo tako medosebne odnose kot tudi fizične in druge dejavnike. Presenetljivo je, da slabi odnosi in neučinkovito vodenje niso na vrhu seznama največjih ovir za produktivnost – prevladujejo fizični pogoji (mir, optimalne temperature, dobro prezračevanje in naravna svetloba), ki neposredno vplivajo na počutje ter zdravje.

### Hrup

Hrup je ena najbolj perečih težav sodobnih delovnih okoljih, kar potrjujejo številne mednarodne raziskave. Tudi v Sloveniji se z njim soočajo mnoga podjetja. Raziskava je pokazala, da kar 35 % zaposlenih hrup označuje kot glavni vir motenj delovnega procesa.

Med njegove najpogostejše vire sodijo pogovori med sodelavci, telefonski klici in drugi moteči dejavniki v okolju, recimo zvok zapiranja vrat ali sprehajanja sodelavcev mimo miz.

Dodatnih 4 % anketiranih je opozorilo, da jih moti hrup iz zunanjega okolja in pisarniških naprav, recimo tiskalnikov, klimatskih naprav ter druge elektronske opreme. Skupno to pomeni, da



**hrup ovira delo in pomembno zmanjšuje produktivnost skoraj 40 % zaposlenih.** Verjetno bi bil odziv zaposlenih še bolj zaskrbljujoč, če bi jih neposredno vprašali, ali jih hrup vsakodnevno ovira pri delu. Dejstvo je, da **velik odstotek ljudi zaradi hrupa ne more učinkovito delati.** Skupaj z ostalimi motečimi dejavniki se ta odstotek še poveča. Izguba koncentracije zaradi hrupa vodi v podaljšan čas izvajanja nalog in večje število napak pri delu. Nenehen trušč pa ustvarja nepotreben stres in napetosti med sodelavci. S sprejetjem ukrepov in iskanjem učinkovitih rešitev za omejevanje hrupa podjetja ne bodo optimizirala le delovnih pogojev, temveč tudi dvignila produktivnost ter zmanjšala stres med zaposlenimi.

## Neustrezna temperatura in slab zrak

Neprijetna temperatura in nezmožnost njene regulacije predstavljata drugi največji vir motenj, ki vpliva na 14 % zaposlenih. Vključuje tudi težave s klimatizacijo in nezmožnost doseganja konsenza o idealni temperaturi. Zaposleni se pritožujejo, da je v prostorih bodisi premrzlo bodisi poleti pretoplo, ali pa po njih ves dan piha klima. Mrz ali vročina na delovnem mestu lahko močno zarezeta v produktivnost. Če so prostori prehladni ali pregreti, se hitro izgubi osredotočenost, utrujenost pa se poveča. Takšni pogoji močno ovirajo delovne procese in prispevajo k **ne-lagodju, utrujenosti in posledično nižji storilnosti.**

## Pomanjkanje naravne svetlobe

V skladu s Pravilnikom o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev delodajalec mora zagotoviti, da so delovni prostori podnevi praviloma osvetljeni z naravno svetlobo in delavcem zagotavljajo vidni stik z okoljem. Ta zahteva ne velja za:

- delovne prostore, v katerih obratovalne razmere dnevne svetlobe ne dopuščajo;
- prodajne prostore, skladišča in podobne prostore, če ležijo pod zemeljskim nivojem;

• delovne prostore s talno površino nad 2000 m<sup>2</sup>, če imajo svetlobne jaške.

Raziskava je pokazala, da 8 % zaposlenih **še vedno nima dostopa do naravne svetlobe.** Njeno pomanjkanje resno vpliva na biološki časovni ritem telesa, ki uravnava spanje, budnost in druge telesne funkcije. Če si predstavljamo, da zaposleni celoten delovni dan preživijo v zaprtih prostorih brez naravne svetlobe, je jasno, da to vpliva na njihovo počutje, zdravje in posledično na njihovo delovno uspešnost.

Vodstvo je odgovorno (tudi po zakonu), da zaposlenim zagotovi prostore, kjer imajo dostop do naravne svetlobe. Če so prostori pod zemljo in dostop do naravne svetlobe ni možen, je treba **poiskati alternativne rešitve.** Te lahko vključujejo redne odmore na svežem zraku in vključevanje elementov, ki povezujejo posameznika z naravo, na primer rastline ali umetne svetlobne vire. V primerih, kjer specifične zahteve, recimo v proizvodnji ali skladiščih, onemogočajo implementacijo teh rešitev neposredno v delovne prostore, morajo biti zagotovljeni vsaj kakovostni prostori za oddih ali počitek, ki pa imajo dostop do naravne svetlobe.

## Kaj bi zaposleni spremenili za bolj učinkovito delo?

Največ sodelujočih v raziskavi je postavilo **potrebo po tišjem in mirnejšem delovnem okolju.** Ta vključuje željo po omejevanju motenj, manj gneče in lastni pisarni. Zaposleni so v svojih odgovorih poudarili, da hrup v pisarni, stalni pogovori, telefoniranje in drugi glasni zvoki motijo njihovo zbranost ter otežujejo učinkovito opravljanje nalog. Opozorili so na prekomerno gnečo, ki vodi v nenehne prekinitve in zmanjšuje možnost za osredotočeno delo. Mnogi anketiranci so izrazili željo po osebni delovni prostoru ali lastni pisarni, kjer bi imeli več miru in možnosti za koncentrirano delo, brez nenehnih motenj.

## Izobraževanje zaposlenih

Raziskava je pokazala tudi neskladje med občutki zaposlenih in dejanskimi pogoji. Zaposleni so na vprašanje, ali

jim klimatski pogoji v delovnih prostorih omogočajo produktivno delo, v večji meri odgovarjali pritrdilno, medtem ko so prav klimatske pogoje navajali kot najpogostejše zaviralce produktivnosti. Ta neskladnost lahko namiguje, da se zaposleni morda sploh ne zavedajo, kako močno okolje vpliva na njihovo delovno učinkovitost. Lahko pa, da to tega prihaja zato, ker nimajo izkušenj z delom v optimalnih pogojih. Mnogi se ne zavedajo, kako močno stalne motnje zmanjšujejo njihovo produktivnost. Pogosto tudi spregledajo, da sami prispevajo k neproduktivnosti drugih z nenehnim prekinjanjem njihovega dela.

Ob tem morda ni odveč razmisliti o izobraževanju zaposlenih tudi na tem področju. **Izobraževalne delavnice in usposabljanja o pomembnosti urejenega delovnega okolja, pravilnih vedenja v pisarni in tehnikah za zmanjšanje motenj bi lahko bistveno prispevali k izboljšanju delovnih pogojev.** Zaposleni bi se morali zavedati, da njihova dejanja vplivajo na delo drugih in da spoštovanje potreb sodelavcev po tišini ter miru prispeva k boljšemu delovnemu vzdušju. Zagotovo bi to znanje pripomoglo k omejitvi hrupa v prostorih. Bolje bi razumeli, kako pomembno je ustvariti okolje, kjer lahko vsakdo nemoteno dela.

## Plača ni več edini motivator za delo

Zaposleni so v raziskavi zelo redko navedli plačo kot glavni motivacijski dejavnik za večjo produktivnost. Čeprav denar ostaja pomemben, ni več edini dejavnik, ki vpliva na zagnanost in produktivnost zaposlenih.

Za podjetja, ki želijo pritegniti najboljšo delovno silo, samo visoka plača ni več dovolj – ključni so tudi odlični delovni pogoji. Vlaganje v prostorske rešitve za osredotočeno delo, ergonomijo in kakovostne klimatske pogoje predstavlja pomembno naložbo v produktivnost ter zadovoljstvo zaposlenih, hkrati pa je delovno okolje, v katerem se zaposleni počutijo prijetno, vse pogosteje tudi konkurenčna prednost podjetij.

EVA MIHELČ