

FRANKÓ LUCA

AZ ÉN IRODÁM

MITŐL LESZ A MIÉNK A MUNKAHELYÜNK?

NEM OLYAN RÉGÓTA ISMERT TÉNY, HOGY AZ IRODÁK FIZIKAI KÖRNYEZETE, A MUNKAÁLLOMÁSOK ELRENDEZÉSE HATÁSSAL VAN A TELJESÍTMÉNYRE, A STRESSZ MÉRTÉKÉRE ÉS AZ EGÉSZSÉGI ÁLLAPOTRA. AZ ÉPÍTÉSZEK ÉS A HR-SZAKEMBEREK SZÁMÁRA A KÖVETKEZŐ ÉVEK EGYIK FONTOS KIHÍVÁSA LEHET, HOGYAN ADAPTÁLJÁK A KÖRNYEZETPSZICHOLÓGIAI EREDMÉNYEKET A JELEN ÉS A JÖVŐ IRODÁIRA ÉS MUNKAVÁLLALÓIRA.

NE ÜLJ A HELYEMRE!

Ha egy konferencia szünetében valaki leül a helyünkre, először csak felkapjuk a fejünket. Kicsit később akár kifejezetten negatív érzelmeket, haragot vagy csalódottságot is átélhetünk, noha csak egyetlen szekció erejéig érezhettük magunkénak a szóban forgó széket.

Legközelebb már ügyesebbek leszünk, és információt szórunk el egy-egy hátrahagyott jegyzetfüzet vagy karfára vetett kardigán formájában. Azaz megüzenjük a külvilágnak: ez az enyém, ne ülj ide! Mindössze 20 perc elegendő ugyanis ahhoz, hogy addig teljesen ismeretlen helyhez valamilyen módon kötődni kezdjünk.

Még frusztráltabbak leszünk, ha valaki az irodai székünkbe ül bele csak úgy, netán matatni kezd az anyagaink között. Indirekt módon jelezzük egymásnak a kollégáinkkal, kinek meddig tart a felségterülete, legyen szó az íróasztalokról vagy a hűtőszekrény polcairól. Újoncként sokszor itt dől el a

beilleszkedés sikere: ráérzünk-e a többiek igényeire, és tudjuk-e kellő határozottsággal képviselni a sajátunkat. A sorozatos kéretlen behatolás ugyanis

Mindössze húsz perc elegendő ahhoz, hogy addig teljesen ismeretlen helyhez kötődni kezdjünk.

általában negatív következményekkel, konfliktuskerülőknél szorongással, harcosabb természetűeknél akár hangosabb veszekedéssel is járhat. Kutatási adatok szerint az emberek 90-95 százaléka valamilyen módon megpróbál nyomot hagyni a munkahelye fizikai környezetében: ráírja a nevét egy-egy irodaeszközre, esetleg családi fotót helyez el az asztalán, hogy csak a leghétköznapiabb megoldásokat említsem. A nők általában színekkel, virágokkal és egyéb dekorációs eszközökkel próbálják identitásukat kivetíteni a fizikai térbe, a férfiak inkább a saját helyük határainak megjelölésével operálnak, például az asztalon hagyott óriási aktatáska mint elválasztó elem

használatával. Ők rosszabbul is élik meg a határsértő viselkedést.

SZERVEZETI SZÍNEK ÉS GYEREKRAJZ

Még 10-20 évvel ezelőtt is sokkal kisebb szabadságuk volt az alkalmazottaknak a munkaterek és a munkaeszközök személyre szabásában, valamint a megfelelő tér kiválasztásában. Egy városi legenda szerint például az egyik multinacionális vállalatnál az anyukák csak akkor tehettek ki gyermekrajzokat a falra, ha azok árnyalatai megegyeztek a szervezet hivatalos színeivel. A fizikai környezet szerepét a munkahelyeken szinte a XXI. századig rendkívüli módon alábecsülték, és még ma is sokan gondolják úgy, hogy a személyre szabhatóság pusztán dekorációs kérdés.

Pedig kimutatható, hogy abban a szervezetben, ahol engedik a munkaállomások szabad kialakítását, ott nagyrészt élnek is ezzel a dolgozók, és aki él vele, magasabb jóllétről, észlelt kontrollról, kevesebb stresszről és nagyobb elégedettségről számol be a munkájában is. A szervezet szintjén mindez jobb alkalmazotti morállal és alacsonyabb fluktuációval jár, tehát kőkemény pénzügyi kérdéssé válik. Nehéz megmondani, hogy azért rendezkedünk a munkahelyünkön, mert elégedettek vagyunk, vagy azért vagyunk elégedettek, mert rendezkedhetünk. A gazdagon díszített, az egyének identitását reprezentáló, jól elhatárolható állomásokkal kialakított



A nők különféle dekorációs eszközökkel próbálják identitásukat kivetíteni a fizikai térbe, a férfiak a saját helyük határainak megjelölésével operálnak.

munkahelyeken mindenesetre nagyobb eséllyel találunk elégedett dolgozókat.

Persze mindez a hatalmas, nyitott terű irodákban sokkal nehezebben megoldható: ott már nem elég egy-egy dekorálható fal, ha hiányzik a magánszféra. Az ilyen irodáknak sok altípusuk létezik ugyan, legfőbb közös tulajdonságuk azonban a használók elégedetlensége. Pedig valójában nem a hatalmas elválasztófalak hiányával van az alapvető gond, hanem az egyes emberek igényeinek figyelmen kívül hagyásával. Erre világítottak rá a nagy amerikai IT-cégek, a Google, a Facebook vagy hazai példát említve a Prezi egyterű „csodairodái”, ahol a komplett húszas-harmincas korosztály dolgozik a legnagyobb elégedettséggel. Ezek a munkahelyek pontosan azt üzenik, hogy lehet hatalmas, nyitott terű csarnokokban is hatékonyan dolgozni, ha a személyre szabhatóságot, a magánszféra megteremtésének, az elvonulásnak a lehetőségét mind a fizikai környezet, mind a szervezet támogatja. A szkeptikusok azonban óvatosságra intenek, és a modern kori rabszolgaság előfutáraiként címkézik ezeket a cégeket. Olyan munkahelyek elterjedését vizionálják, ahol az alkalmazottak minden igényét kielégítik a szórakozástól, a pihenésen át a sportolásig, hogy el se kelljen mozdulniuk az irodaépületből a 24

órás rendelkezésre állás érdekében. Bízva az Y és a Z generáció tudatosságában, ez a fajta kizsákmányolás remélhetőleg nem tud teret nyerni.

MILYEN LESZ A JÖVŐ IRODÁJA?

A hordozható munkaeszközök korának beköszöntével sokan a fix munkaadalmások végét jósolták, mondván, ha minden mozdítható, nem kell nap mint nap ugyanazon asztal mellett görnyednünk. A „mobil munka” valóban megjelent az életünkben, de más módon. Felbukkant például a távmunka vagy otthoni dolgozás jelensége, a szabadúszók pedig kitermelték a világ legnagyobb online munkahelyét, az oDesk-et. A közösségi oldalon szabadúszók milliói várják, hogy a regisztrált cégek valamelyike munkával bírzza meg őket. Helyi léptékben is megjelent a mobilitás. Az említett új generációs irodák olyan alternatív munkaterekkel rukkoltak elő, melyek között igényeik szerint vándorolhatnak a dolgozók, a bűvőhelyszerű kuckóktól a futópados munkaadalmásokon át a saját íróasztalig. Ám pontosan a személyre szabott hely iránti igényünk miatt a fix munkaadalmások nagyon is masszívan tartják magukat, és a pszichológusok szerint ez jó ideig így is marad. Még a közösségi irodaterekben is jellemző a saját négyzetcen-

timéterek kijelölése, hol explicit módon, hol különböző trükkök segítségével. A közösségi irodák egyre tipikusabb munkakörnyezetekké válnak. Itthon a Loffice megnyitása lendítette be ezt a kultúrát, Amerikában pedig már egyre szűkebb célcsoportokat céloznak meg az újonnan nyíló. Kifejezetten középkorú, értelmiségi nők számára alakult meg például a Hera Hub nevű iroda San Diegóban. Az alapító, Felena Hanson szabadúszóként nem érezte túl jól magát a húszas éveikben járó informatikus fiúk társaságában az addigi közösségi munkahelyeken. Alapított hát sajátot, kifinomult bútorokkal, lágy zenével és csobogó szökökutakkal. A *New York Times*nak adott interjújában úgy fogalmazott, hogy sok rosszindulatú véleménnyel ellentétben nem ékszereket cserélgetnek egymással naphosszat, hanem keményen dolgoznak. Zömmel olyan, korábban otthonról bedolgozó nők tevékenykednek a Hera Hubban, akik szeretnének valamilyen szakmai közösség tagjai lenni, az ügyfeleikkel pedig nem csak kávézóban találkozni.

OLVASNIVALÓ:

Dúll Andrea: *A környezetpszichológia alapkérdései – Helyek, tárgyak, viselkedés*, L'Harmattan Kiadó, 2010