

Ján Smik: Človek nie je stroj, potrebuje podstatne viac

Niekedy je doslova umenie sústrediť sa na prácu. Odborníci tvrdia, že k absolútnej koncentrácii človek dospeje približne za trištvrte hodiny, ale stačí okamih, a je preč.

Nie vždy a na každom pracovisku však túto skutočnosť berú šéfovia či majitelia do úvahy pri vytváraní ideálneho pracovného prostredia podporujúceho výkon a eliminovanie stresu. Podľa výsledkov prieskumu Európskej agentúry pre bezpečnosť a zdravie pri práci je pracovný stres definovaný aj ako vzájomné obojstranné pôsobenie medzi pracovníkmi a ich pracovným prostredím. To bol len začiatok kľbka úvah s riaditeľom personálno-poradenskej agentúry EDUKA Jánom Smikom na túto tému.

Stretávate sa často s ľuďmi, ktorým pracovné prostredie tak veľmi "padá na hlavu", že sa rozhodnú odísť, zmeniť zamestnanie?

- Keď požiadavky pracovného prostredia prekročia schopnosť pracovníka zvládnuť, respektíve riadiť a ovládať tieto požiadavky, naozaj to môžeme označiť ako moment, keď vzniká stres a následne túžba zmeniť pracovné prostredie. Každý potrebuje aj na pracovisku priestor pre seba, ktorý je jeho, kde sa cíti dobre, má možnosť umiestniť si svoje veci, nemusí stále niečo hľadať a podobne. Pokiaľ veľkosť tohto priestoru má dostatočnú, je aj výkon stabilizovaný, prípadne sa zvyšuje, a naopak. Ak na pracovisku vládne chaos, prirodzené trasy - či už pracovné alebo sociálne, fyzické, akými sú dostupnosť pracovných pomôcok, sociálnych zariadení, hluk, dostatok kyslíka atď. - sa vytvoria umelo alebo nesprávne, vedie to k poklesu výkonu, dekoncentracii, nespokojnosti, stresu a napokon k túžbe zmeniť prostredie, prácu.

Konkrétne pracovné miesto však nie je jediným dôvodom migrácie pracovných síl. Najčastejšie sú to osobné dôvody, napätie na pracovisku, konflikty, rôzny pohľad na riešenie problému, ktorý vedie k apatii, napätiu a človek ich rieši odchodom. Môže to byť napríklad aj príliš silný tlak na výkony, ktoré nie je možné dlhodobo podávať.

Človek nie je stroj. Potvrdzuje to aj takýto paradox: Najmä bohaté firmy, rôzne nadnárodné spoločnosti, zariaďujú svoj interier doslova luxusne, ako z katalógu, alebo učebnice architektúry a dizajnu. To však nestačí. Majitelia totiž nerešpektujú základné psychologické potreby ľudí túžiacich po atmosfére "tepla", porozumenia, prajnosti, spravodlivosti a pod.

Takže trend tzv. open space, teda ľudovo povedané akýsi "kravín", kde celé jedno oddelenie, alebo pracovisko, je vlastne jeden veľký otvorený priestor s množstvom stolov, šéf za sklenenou stenou, nepredstavuje priaznivé pracovné podmienky?

- Závisí to od uhla pohľadu. Majiteľ či vedúci pracovník ocení výhody spojené s kontrolou. Pokiaľ na všetkých zamestnancov vidí, cíti, že vie, keď sa napríklad "ulievajú". Tak si dávajú pozor a stále sa snažia pracovať naplno. Je pravdou, že istá miera kontroly stimuluje, ale na druhej strane vedie k chuti predstierať prácu, k pocitu - aj tak ma nedostaneš, ja si aj tak budem robiť čo chcem. Takáto demotivácia môže viesť práve k vnútornému napätiu, nechuti pracovať, a teda aj k poklesu výkonnosti. Zástancovia takéhoto otvoreného priestoru upozorňujú na ekonomické výhody - napríklad na plochu bez múrov sa zmestí dvojnásobok stolov, priestor je lepšie využitý a pod.

Záleží aj na tom, o aký typ práce ide. Pokiaľ sa pracovníci vzájomne nerušia, možno ho aj akceptovať. Ale ak je charakter práce rušný, ako napríklad v amerických detektívkach, keď sa tam zamestnanci zdržiavajú len chvíľu, ťažisko práce majú v teréne, tak možno o takomto pracovnom prostredí uvažovať. Keď je systém postavený na ekonomickej úspešnosti, optimalizácii nákladov, asi je to dobre, ale je otázka, či to je naozaj úspešnejšie. Čo však rozhodne nie je správne, ak zamestnávateľ pre ľudí nevytvorí priestor na odpočinok, miesto, kde môže byť človek aj chvíľu sám, regenerovať.

Z toho vyplýva, že pri vytváraní pracovného prostredia, zariaďovaní kancelárie, nesmie chýbať prirodzený inštinkt, zhodnotenie zloženia tímu a profesií, ale i denný pracovný režim.

- Tu platí, že pracovisko si treba zariadiť na mieru, a to doslova. Vo svete existuje veľa modelov zodpovedajúcich naturelu. Napríklad Taliani preferujú malé firmy rodinného typu, s malým počtom zamestnancov, s intímnyim prostredím. Pracovisko často ani nevyzerá ako fabrika, všetci spolu obedujú, komunikujú, majú svoje siesty. Je to absolútny protiklad klasickej americkej pásovej výroby - neosobnej, monotónnej, bez nejakého pocitu súdržnosti. Z Francúзка mám príklad jednej firmy, ktorá vyrábala lietadlá. Každý vyrobil svoju časť vo vlastnom prostredí, potom spoločne montovali a doslova zatlieskali po odštartovaní lietadla. Docielili tak, že človek nebol odtrhnutý od konečného výsledku svojej práce. To je jeden z najsilnejších motivačných prvkov.

Stálym a niekedy aj jediným partnerom človeka sa stáva počítač, takže si môže nosiť prácu domov, alebo úplne pracovať doma. Myslite si, že virtuálne pracovisko je cesta, ktorou sa budú naši zamestnávateľia uberať a kancelárie budú zbytočné?

Teoreticky áno, ale virtuálne pracovisko nikdy neuspokojí základné ľudské potreby, ako je prirodzený sociálny kontakt. Na niektorých veciach sa skutočne možno podieľať prostredníctvom počítača, ale pocity, intonácia, priamy fyzický kontakt, bude ľuďom vždy chýbať.