**OKIEM FORBIS GROUP: Rola aranżacji biura w procesie zarządzania różnorodnością.**

**Kadra zarządzająca i działy HR często nie dostrzegają pewnego istotnego dla firmy zjawiska, jakim są różnice międzypokoleniowe i osobowościowe wśród pracowników. Zdarza się, że w jednej przestrzeni koegzystują ze sobą osoby, między którymi istnieje duża różnica wieku, preferujące różne style pracy, wyznające różne wartości. - Przy odpowiednim podejściu i umiejętnym zarządzaniu różnorodność może być bardzo cenną zaletą zespołu. Warto jednak uwzględnić ją na etapie projektowania powierzchni biurowej, tak, aby każdy z pracowników bez względu na wiek czy usposobienie czuł się tu dobrze i pracował efektywnie. – mówi Agnieszka Walkiewicz – Sarwas, architekt powierzchni biurowych Forbis Group.**

Jak zatem w jednej przestrzeni pogodzić oczekiwania najmłodszych pracowników

z preferencjami osób w wieku ich rodziców, wychowanych w zupełnie innej rzeczywistości

i wykorzystać potencjał międzypokoleniowej interakcji?

Przyglądając się uogólnionym cechom przedstawicieli poszczególnych pokoleń pracowników wysnuć można tezę, że stworzenie uniwersalnej powierzchni biurowej jest bardzo trudne. Z jednej strony mamy przywiązanie do hierarchicznej, sformalizowanej struktury organizacji, charakterystyczne dla najstarszych użytkowników biura, z drugiej potrzebę niezależności i mobilności Millenialsów. Ich oczekiwania względem pracy i powierzchni biurowej mogą być nie tyle przeciwstawne, ile zwyczajnie różne. - Nie należy jednak ulegać stereotypom, pamiętając, że przecież każdy z nas jest inny. Dlatego kluczem do sukcesu jest tu elastyczność, rozumiana jako przyzwolenie na różne style pracy w obrębie tego samego zespołu. – mówi Marcin Powierza, członek zarządu Forbis Group. - Największe wyzwanie stoi tutaj przed działami HR i kadrą menadżerską. Natomiast odpowiednio zaaranżowana powierzchnia biurowa może ułatwić działania związane z zarządzaniem różnorodnością.

Najlepszą praktyką jest dywersyfikacja przestrzeni - podział biura na strefy przeznaczone do różnego rodzaju wykonywanych zadań – indywidualnej pracy w skupieniu, kreatywnej pracy zespołowej, spotkań bardziej i mniej formalnych. – mówi Agnieszka Walkiewicz – Sarwas. Dziś wiemy, że tradycyjny open space w większości przypadków jest rozwiązaniem anachronicznym, które może mieć negatywny wpływ na efektywność pracy. Z założenia przestrzenie tego typu miały wspierać kooperację między pracownikami. W praktyce - wiele firm potraktowało je jako sposób na pomieszczenie w biurze jak największej liczby osób niskim kosztem. Przestrzeń dla wszystkich, a tak naprawdę dla nikogo, mało kto bowiem czuje się w niej w pełni komfortowo. Jeśli zapewnimy w naszym biurze różnorodne udogodnienia, zadbamy o poczucie prywatności, wydzielimy miejsca do kooperacji i wymiany myśli, każdy znajdzie tu przestrzeń dla siebie.

Tym co poróżnić może przedstawicieli różnych pokoleń jest idea hot – desków. Dla młodszych pracowników może być to atrakcyjne rozwiązanie, ponieważ niweluje poczucie monotonii w pracy. Dla przedstawicieli starszego pokolenia, którzy trudniej adaptują się do zmian, nieposiadanie przypisanego stanowiska pracy może być już niekomfortowe. Jeśli jednak wykonywana przez nich praca w rzeczywistości nie wymaga siedzenia 8 godzin przy jednym biurku i ich miejsce pracy często pozostają puste, jak np. w przypadku handlowców, warto spróbować wprowadzić tego rodzaju innowację, a potrzebę stabilizacji i przynależności zaspokoić np. dając pracownikom możliwość spersonalizowania przestrzeni wokół siebie, czy poprzez stworzenie atrakcyjnych przestrzeni do integracji.

Mamy obecnie na rynku szeroki wybór elastycznych mebli modułowych, pozwalających na rozbudowę, modyfikację i sprawną reorganizację według indywidualnych preferencji, zapewniając interakcję z przestrzenią i komfort pracownika.

Niezwykle istotną rolę w biurze pełnią części wspólne jak kuchnia czy pokoje relaksu. Dla przedstawicieli starszego pokolenia jest to nowość, w starszych biurach zazwyczaj dostępny był jedynie niewielki pokój socjalny. Dziś jednak rozumiemy wagę wypoczynku i integracji zespołu w efektywnym funkcjonowaniu firmy, stąd miejsca te przestały być traktowane po macoszemu i często zajmują dużą powierzchnię biura. Aranżowane tak, by poczuć się tu trochę jak w domu czy w dobrej kawiarni. To tu zacierają się różnice wiekowe, czy takie wynikające z hierarchii, budowane są relacje. Ma to niebagatelne znaczenie z perspektywy zarządzania zasobami ludzkimi.

Ciekawym zjawiskiem jest fakt, że co raz częściej, zwłaszcza osoby młode zwracają uwagę na tzw. społeczność odpowiedzialność biznesu (ang. corporate social responsibility). Jest to dobrowolne, wykraczające poza minimalne wymogi prawne uwzględnianie przez firmę problematyki społecznej i środowiskowej w swojej działalności. Jak przełożyć te wartości na aranżację? Np. wdrażając ideę zielonego biura i dbając o zdrowie pracowników, poprzez zapewnienie odpowiedniej akustyki, oświetlenia, jakości powietrza, czy np. dostosowanie powierzchni do potrzeb osób niepełnosprawnych. Ekologiczne materiały wykończeniowe, inicjatywa „zero waste”, technologie pozwalające na ograniczenie zużycia wody i energii elektrycznej, wszystko to nie tylko wpłynąć może korzystnie na koszty utrzymania biura, ale także sprawi że nasza firma postrzegana będzie jako postępowa i odpowiedzialna, co pozwoli nam na przyciągnięcie młodych talentów o określonym systemie wartości, którzy będą bardzo wartościowymi pracownikami. Ponadto jasne, dobrze wyciszone biuro, naturalne materiały, filtry powietrza i żywa roślinność mają pozytywny wpływ na samopoczucie i redukcję stresu wśród wszystkich użytkowników przestrzeni.

**Forbis Group** jest firmą projektowo-wykonawczą, która powstała w wyniku połączenia kompetencji z dziedziny designu z doświadczeniem w branży usług dla biznesu. Specjalizuje się w realizacji wnętrz komercyjnych – biur, powierzchni handlowych i usługowych. Więcej informacji na stronie internetowej <https://www.forbisgroup.pl/>