

# Jak zapewnić bezpieczeństwo w przestrzeniach biurowych w obliczu kolejnych fal pandemii?

CZY POWRÓT DO BIUR MOŻE WYJŚĆ NAM NA ZDROWIE – OCZEKIWANIA MANAGERÓW, POTRZEBY PRACOWNIKÓW CZY ŚWIADOMA MINIMALIZACJA RYZYKA W ZAKRESIE CZYSTOŚCI POWIETRZA?



**Tomasz Różycki**

Prezes Zarządu ENGIE SAR



Manager wśród inżynierów z 10-letnim doświadczeniem na stanowiskach kierowniczych i doradczych. W latach 2012–2018 odpowiedzialny za rozwój organizacyjny oraz wprowadzenie SAR do grupy ENGIE, a obecnie za dalszy rozwój usług specjalistycznych DBOM dla Data Center, szpitali i pomieszczeń czystych oraz rozwiązań gwarantujących czystość powietrza.

Od pojawienia się SARS-CoV-2 oraz pierwszego wprowadzonego w Polsce lockdownu wkrótce miną dwa lata. Na początku wszyscy żyli nadzieją, że świat szybko wróci do normalności. Z biegiem czasu trzeba było jednak te oczekiwania zweryfikować, a wiele wskazuje na to, że w konfrontacji z kolejnymi falami zakażeń i nowymi wariantami wirusa trzeba będzie skupić się raczej na wprowadzaniu długofalowych strategii funkcjonowania w nowej pandemicznej rzeczywistości.

Wprowadzenie pierwszego państwowego lockdownu w marcu 2020 r. wymusiło na większości firm podjęcie natychmiastowych zmian w funkcjonowaniu. Odnalezienie się w nowej sytuacji oraz zapewnienie ciągłości działania wymagało od wielu z nich wdrożenia procedur awaryjnych, planowania obsady, zastępstw i reprezentacji na wypadek choroby lub kwarantanny kogoś z pracowników czy podjęcia innych działań minimalizujących negatywny wpływ pandemii.

Podobne wydarzenia miały miejsce również w naszej firmie. Korzystając z wiedzy naszych specjalistów z zakresu czystości powietrza błyskawicznie podejmowaliśmy działania zwiększające bezpieczeństwo naszych pracowników oraz pozwalające na ciągłość realizacji prac utrzymaniowych i serwisowych w obiektach naszych klientów. Szczególnie w przypadku szpitali covidowych, instytucji kluczowych dla funkcjonowania kraju oraz obiektów wymagających utrzymania infrastruktury krytycznej w trybie business continuity zapewnienie tej ciągłości obsługi było naszym głównym priorytetem. Już wtedy podejrzewaliśmy, że to dopiero początek walki z zagrożeniem, które będzie okresowo powracać i z którym będziemy musieli nauczyć się żyć na co dzień.

### **Nowa zdalna rzeczywistość, ale czy lepsza?**

Prawdziwą rewolucją i wyzwaniem w firmach okazało się jednak przejście na pracę zdalną, czyli w tryb tzw. „home office”.



KORZYSTAJĄC Z WIEDZY NASZYCH SPECJALISTÓW Z ZAKRESU CZYSTOŚCI POWIETRZA BŁYSKAWICZNIE PODEJMOWALIŚMY DZIAŁANIA ZWIĘKSZAJĄCE BEZPIECZEŃSTWO NASZYCH PRACOWNIKÓW ORAZ POZWALAJĄCE NA CIĄGŁOŚĆ REALIZACJI PRAC UTRZYMANIOWYCH I SERWISOWYCH W OBIEKTACH NASZYCH KLIENTÓW.

Początkowo zarówno kadra zarządzająca jak i pozostali pracownicy dostrzegali głównie pozytywne aspekty tej zmiany. Optymistycznie obwieszczano, że dokonał się wręcz przełom i trend ten utrzyma się nawet po ustaniu zagrożenia SARS-CoV-2. Praca z domu była postrzegana jako bardziej elastyczna i wydajna forma wykonania obowiązków służbowych, a przy tym dawała poczucie bezpieczeństwa związanego z izolacją od reszty pracowników. Można było faktycznie odnieść wrażenie, że możliwość codziennej pracy zdalnej przynosi same korzyści. Z czasem jednak zaczęło się pojawiać coraz więcej głosów poddających w wątpliwość to przekonanie.

Po paru miesiącach zarówno pracodawcy jak i pracownicy zorientowali się, że ciągła praca z domu niesie za sobą także negatywne konsekwencje. Katarzyna Pączkowska, dyrektor rekrutacji stałej w Manpower, zauważa, że „długotrwała

izolacja i nieprzychodzenie do biura może negatywnie wpływać na samopoczucie<sup>1</sup>. Jest to zrozumiałe, jeśli weźmiemy pod uwagę mieszanie się życia zawodowego i prywatnego, naukę zdalną dzieci, brak zdrowego oddzielenia miejsca pracy i miejsca odpoczynku, trudności w utrzymaniu samodyscypliny, czy chociażby brak odpowiedniego sprzętu lub warunków lokalowych.

Praca z domu oparta na zdalnej komunikacji wpływa również negatywnie na jakość pracy zespołowej oraz prowadzi do osłabienia relacji między współpracownikami. Każdy manager zdaje sobie również sprawę z tego, że w wielu sytuacjach bezpośredni kontakt twarzą w twarz jest wręcz niemożliwy do zastąpienia. Burze mózgów, procesy kreatywne, wspólne rozwiązywanie skomplikowanych problemów, czy nawet sprawy pracowników o charakterze miękkiego HR – to tylko niektóre z przykładów.

<sup>1</sup> W Polsce powrót do biur jest najmocniejszy w Europie, Puls Biznesu 13.08.2021 r.

Również bieżąca organizacja pracy, a w tym nadzór i rzetelna ewaluacja efektów pracy zdalnej mogą nastręczać trudności, wymagać wdrożenia dodatkowych procedur lub nawet prowadzić do wymuszonej adaptacji procesów operacyjnych. Co więcej, efektywność tej formy pracy w dużym stopniu pozostaje zależna od charakteru danego stanowiska i indywidualnych predyspozycji pracownika na nim zatrudnionego.

Kolejny problem z którym zmagają się managerowie, dotyczy efektywnego wdrażania nowych pracowników, zarówno z perspektywy osiągnięcia gotowości do realizacji powierzonych zadań, jak w również w sposób budujący ich identyfikację z firmą i chęć pozostania w niej na dłużej. Wprowadzanie nowych osób w trybie wirtualnym wielokrotnie ogranicza się do „suchego” przekazania informacji o ich zakresie obowiązków. W tym jakże trudnym dla nowego pracownika momencie ginie ważny aspekt, jakim jest bezpośredni kontakt, stałe wsparcie przełożonego i zespołu, nawiązywanie relacji zawodowych i interpersonalnych, co w konsekwencji często prowadzi do zwiększonej rotacji wśród nowozatrudnionych pracowników.

Samych pracowników natomiast niepokoi negatywny wpływ, jaki może mieć ograniczenie czasu spędzanego w biurze na ich perspektywy zawodowe i awans, w porównaniu do kolegów pracujących stacjonarnie. Prawie połowa z ankietowanych w badaniu Business Insider deklaruje obawy w tej materii<sup>2</sup>.

### Relacje biznesowe – conference call czy call center?

Nie należy zapominać, że kontakty międzyludzkie związane z funkcjonowaniem firm to nie tylko te na linii pracodawca – pracownicy. Bezpośredni kontakt jest niejednokrotnie kluczowy dla budowania i utrzymywania relacji z klientami i kontrahentami, pozwala budować wzajemne

zaufanie oraz lepiej zrozumieć potrzeby i oczekiwania partnera biznesowego.

W praktyce kontakty ograniczone wyłącznie do formy zdalnej stanowią znaczące utrudnienie dla funkcjonowania działów handlowych i obszarów sprzedażowych, które są przecież niezbędnym elementem rozwoju każdej działalności. Funkcjonowanie w rzeczywistości niekończących się połączeń na platformach videokonferencyjnych prowadzi do zmęczenia i zniechęcenia ich uczestników taką formą kontaktu, co raczej nie sprzyja nawiązywaniu i budowaniu pozytywnych relacji biznesowych.

W związku z różnymi mankamentami pracy w trybie „home office”, coraz wyraźniej można dostrzec trend chęci powrotu do biur (w trybie hybrydowym lub pełnym), zarówno wśród światowych gigantów jak i na naszym rodzimym gruncie. Ponad 80% polskich pracodawców chciałoby wrócić do systemu pracy stacjonarnej<sup>3</sup>, a spośród firm, w których z powodu koronawirusa wprowadzono w jakimkolwiek stopniu pracę zdalną, żadna nie deklaruje przejścia na ten model w pełnym wymiarze<sup>4</sup>. Jak pogodzić te oczekiwania z kwestiami bezpieczeństwa w obliczu kolejnych fal epidemii? To wielkie wyzwanie dla kadry zarządzającej, biorąc pod uwagę, że pracownicy i goście oczekują od firm podjęcia realnych działań w zakresie ochrony przed COVID-19.

### Jak bezpiecznie funkcjonować w przestrzeni biurowej przy pomocy systemów wentylacji i klimatyzacji?

Mimo niesprzyjających okoliczności nawracających fal pandemii okres ostatnich dwóch lat stanowił doskonałą okazję do dalszego poszerzania wiedzy w zakresie czystości powietrza. Aktywność naszych inżynierów w tym obszarze pozwoliła na publikacje i prelekcje na XVI Ogólnopolskiej Konferencji „Problemy jakości powietrza



KAŻDY MANAGER ZDAJE SOBIE RÓWNIEŻ SPRAWĘ Z TEGO, ŻE W WIELU SYTUACJACH BEZPOŚREDNI KONTAKT TWARZĄ W TWARZ JEST WRĘCZ NIEMOŻLIWI DO ZASTĄPIENIA. BURZE MÓZGÓW, PROCESY KREATYWNE, WSPÓLNE ROZWIĄZYWANIE SKOMPLIKOWANYCH PROBLEMÓW, CZY NAWET SPRAWY PRACOWNIKÓW O CHARAKTERZE MIĘKKIEGO HR – TO TYLKO NIEKTÓRE Z PRZYKŁADÓW.

wewnętrznego w Polsce” organizowana przez Politechnikę Warszawską, jak również na wystąpienia na specjalistycznych forach epidemiologów organizowanych przez Stowarzyszenie Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej czy webinarium dr Pawła Grzesiowskiego.

Jako firma specjalizująca się w zapewnieniu odpowiednich parametrów czystości powietrza, a w tym czystości mikrobiologicznej powietrza w wersji on-line – czyli systemach bezpośrednio chroniących osoby przed COVID-19 w miejscu i chwili ich przebywania, możemy rekomendować dodatkowo szereg działań związanych z eksploatacją systemów wentylacji i klimatyzacji podnoszących bezpieczeństwo osób przebywających w biurach oraz na przestrzeniach wspólnych. Zaliczyć do nich możemy m.in.:

- przeanalizowanie obecnego stanu instalacji wentylacyjnej i przeregulowanie jej w kierunku intensyfikacji ilości

<sup>2</sup> Global Trends Survey, Business Insider Grudzień 2021 r.

<sup>3</sup> W Polsce powrót do biur jest najmocniejszy w Europie, Puls Biznesu 13.08.2021 r.

<sup>4</sup> Organizacja pracy w czasie pandemii. Wyzwania dla HR w 2021. Praca hybrydowa – mierzenie efektywności – nowa polityka wynagrodzeń i świadczeń pozapłacowych Ernst&Young



CORAZ POPULARNIEJSZE STAJĄ SIĘ WIĘC ROZWIĄZANIA POLEGAJĄCE NA DOPOSAŻENIU SYSTEMÓW WENTYLACJI I KLIMATYZACJI W ELEMENTY POZWALAJĄCE NA OCZYSZCZANIE PRZEPEŁYWAJĄCEGO PRZEZ NIE POWIETRZA, NP. UTLENIANIE FOTOKATALITYCZNE, PRZEPEŁYWOWE LAMPY UV-C, A NAWET NAJNOWOCZEŚNIEJSZE METODY AKTYWNEGO (TZW. ON-LINE'OWEGO) OCZYSZCZANIA POWIETRZA ORAZ POWIERZCHNI W POMIĘSZCZENIACH.

- nawiewanego czystego powietrza;
- dostarczenie przez wentylację maksymalnej możliwej ilości czystego, świeżego powietrza (tzw. ilości wymian powietrza) - rozcieńczenie powietrza wewnętrznego potencjalnie zanieczyszczonego wirusem SARS-CoV-2, a przez to ograniczenie jego zakaźności;
- utrzymanie możliwie największego stosunku ilości powietrza świeżego (zewnątrznego) do powietrza recyrkulacyjnego i wyregulowanie instalacji w celu osiągnięcia tego efektu;
- rozważenie ograniczenia użycia urządzeń cyrkulujących powietrze wewnątrz pomieszczeń (klimatyzatorów typu split, klimakonwektorów itd.), szczególnie w obszarach narażonych na rozprzestrzenianie się wirusa SARS-CoV-2 (systemy recyrkulacyjne podnoszą stężenie drobnoustrojów);
- zwiększenie częstotliwości przeglądów serwisowych systemów wentylacyjnych i sprawdzanie prawidłowych

parametrów wydajności nawiewu i wy ciągu w pomieszczeniach, kontrola nastaw systemów automatyki;

- zastosowanie czujników jakości powietrza pozwalających na monitorowanie oraz wizualizację parametrów powietrza w budynkach np. w systemie BMS lub niezależnych „przełgdarkowych” systemach monitorujących;
- zastosowanie aktywnych systemów oczyszczania powietrza w celu wspomaganie istniejących systemów wentylacji oraz usuwania zanieczyszczeń mikrobiologicznych z powietrza.

### Alternatywne systemy oczyszczania powietrza

W okresie szczególnego zagrożenia rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 coraz większą popularnością cieszą się metody specjalistycznego czyszczenia powietrza (jak również powierzchni) z zagrożeń mikrobiologicznych. Do powszechnie stosowanych metod zaliczyć można metody pasywne takie jak ozonowanie, fumigacja, powierzchniowe lampy UV-C pozwalające na usunięcie zanieczyszczeń z pomieszczeń podczas nieobecności w nich ludzi. Niestety, przy tych metodach każde nowe wprowadzenie wirusa przez ludzi natychmiastowo eliminuje dotychczasowy efekt oczyszczenia.

Coraz popularniejsze stają się więc rozwiązania polegające na doposażeniu systemów wentylacji i klimatyzacji w elementy pozwalające na oczyszczanie przepływającego przez nie powietrza, np. utlenianie fotokatalityczne, przepływowo lampy UV-C, a nawet najnowocześniejsze metody aktywnego (tzw. online'owego) oczyszczania powietrza oraz powierzchni w pomieszczeniach. Te ostatnie pozwalają na nieprzerwane 24-godzinne usuwanie zanieczyszczeń mikrobiologicznych podczas obecności ludzi np. metoda promieniowej jonizacji katalitycznej (RCI), której korzenie sięgają NASA i amerykańskich doświadczeń w eliminacji mikroorganizmów na statkach kosmicznych. Zastosowanie

powyższych rozwiązań charakteryzuje się z reguły dużą prostotą montażu i niskimi kosztami eksploatacyjnymi, a pozwala na znaczne zwiększenie poziomu bezpieczeństwa pracowników na czas wykonywania zadań, które mogą być realizowane jedynie w przestrzeniach wspólnych lub w większych grupach (narady, rozmowy kwalifikacyjne, spotkania z klientami itd.).

### Świadoma minimalizacja ryzyka

Pandemia koronawirusa postawiła przed pracodawcami i kadrą zarządzającą szereg nowych wyzwań, szczególnie w zakresie ograniczania jej negatywnego wpływu na sytuację ekonomiczną, zarządzającą i operacyjną firm oraz zapewnienia ciągłości pracy ich organizacji. Wiele niestety wskazuje na to, że jeszcze długo będziemy musieli mierzyć się z zagrożeniami spowodowanymi kolejnymi falami zakażeń COVID-19. Praca zdalna zdaje się nie rozwiązywać wszystkich problemów, generując jednocześnie wiele kolejnych.

Czynników motywujących do powrotu do biura jest wiele, począwszy od organizacji procesów operacyjnych, obaw o predyspozycję pracowników do pracy zdalnej i jej faktyczną efektywność, negatywny wpływ na pracę zespołową, rekrutację i rotację pracowników, a przede wszystkim możliwość bezpośredniego kontaktu z klientami stanowiącymi sens funkcjonowania naszych firm.

Z drugiej strony badania wskazują, że w przypadku powrotu do biur największym wyzwaniem może być zapewnienie poczucia bezpieczeństwa pracowników (49% wskazań)<sup>5</sup>, będącego jednym z podstawowych elementów potrzeb ludzkich wg Piramidy Masłowa. Odpowiedzieć na te obawy – poprzez podjęcie zdecydowanych działań – powinni przede wszystkim pracodawcy, ponieważ to właśnie im najbardziej zależy na powrocie firm do trybu pracy stacjonarnej i świadomej minimalizacji ryzyka zakażeń.

<sup>5</sup> Ankieta przeprowadzona przez firmę Deloitte podczas Webinaru Office reopening czyli bezpieczny powrót do biura