

ZDROWIE PSYCHICZNE W KONTEKŚCIE PRACOWNIKÓW ZDALNYCH

dr hab. Dorota Żołnierczyk-Zreda

Kierownik Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy



RÓWNOWAGA

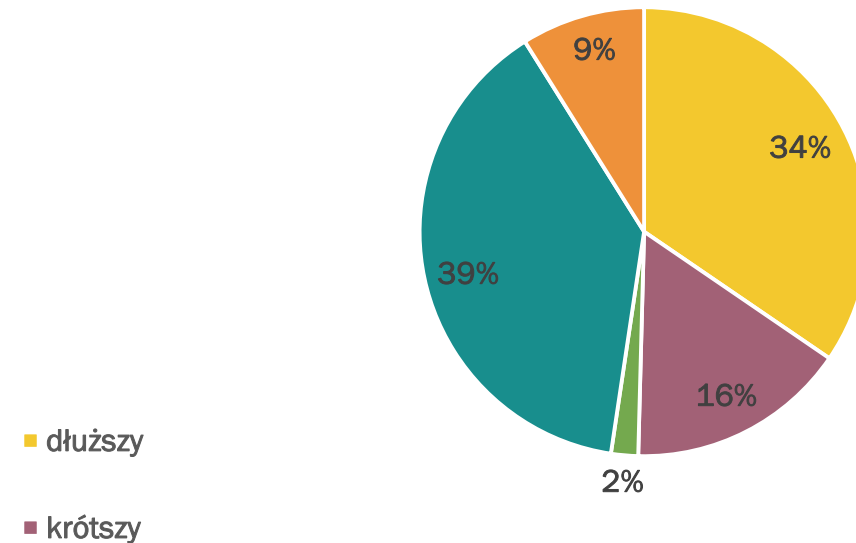
Off

Potencjalne źródła stresu

Przeciążenie pracą wynikające z trudności we właściwej organizacji czasu pracy i zadań do wykonywania

- Intensyfikacja pracy
- Przeciążenie informacjami
- Zwiększenie czasu pracy
- Wzrost tempa pracy

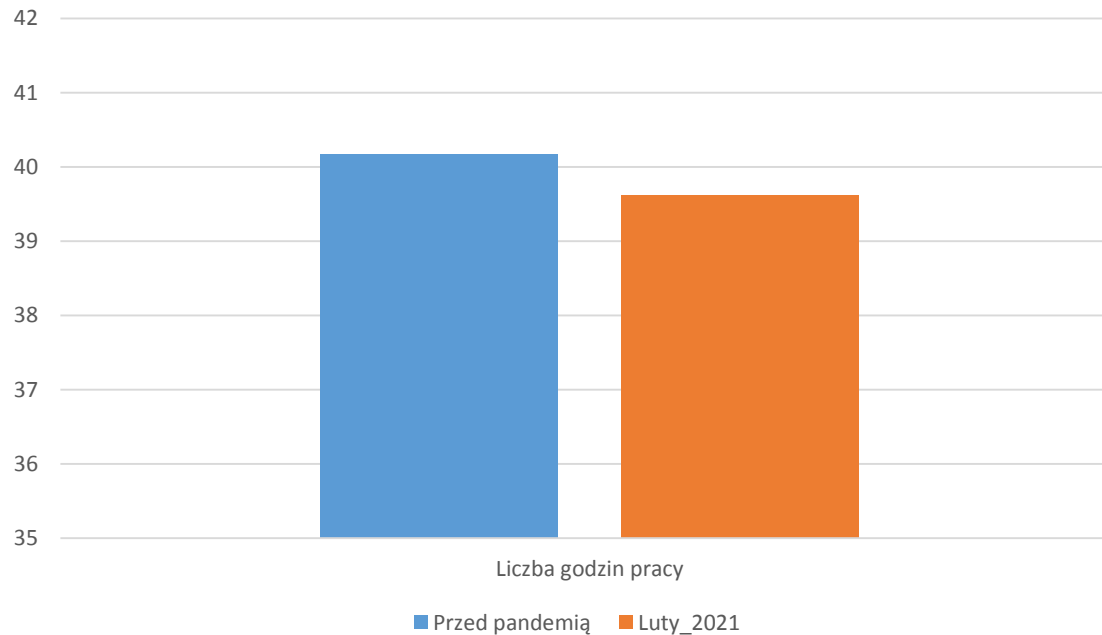
czas pracy zdalnej
przed pandemią i w trakcie pandemii



Dobrzyńska, Szczygielska, 2020

Potencjalne źródła stresu

Przeciążenie pracą wynikające z trudności we właściwej organizacji czasu pracy i zadań do wykonywania



Rys. 2 Liczba godzin pracy przed i w trakcie pandemii

Żołnierczyk-Zreda, 2021

Potencjalne źródła stresu

Brak wystarczającej kontroli nad procesem pracy (np. trudność w posługiwaniu się technologiami, w dostępie do potrzebnych) informacji)

- całkowite uzależnienie od technologii
- zawodność technologii
- techno-stress (często obecny wśród starszych pracowników)



Potencjalne źródła stresu

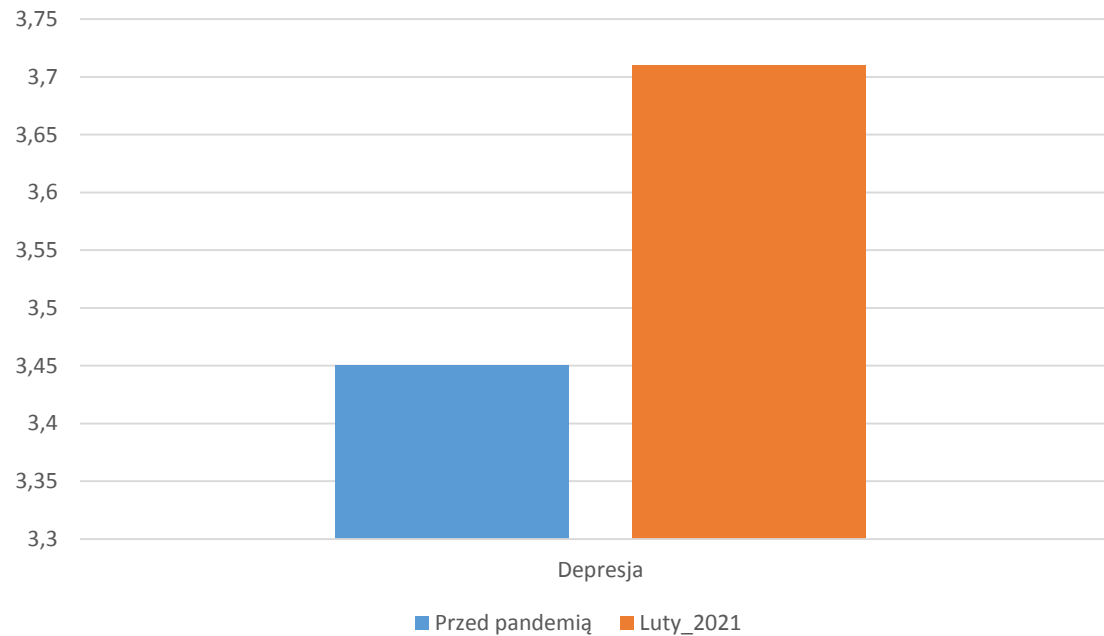
Izolacja społeczna i wynikające z niej obniżenie nastroju

Z naszych wcześniejszych badań wynika, że osoby ekstrawertyczne źle znoszą telepracę, a wręcz może ona być dla nich szkodliwa. Z kolei dla osób introwertycznych oraz osób o podwyższonym poziomie lęku społecznego telepraca jest często jedynym warunkiem ich dobrego funkcjonowania zawodowego.



Potencjalne źródła stresu

Izolacja społeczna i wynikające z niej obniżenie nastroju

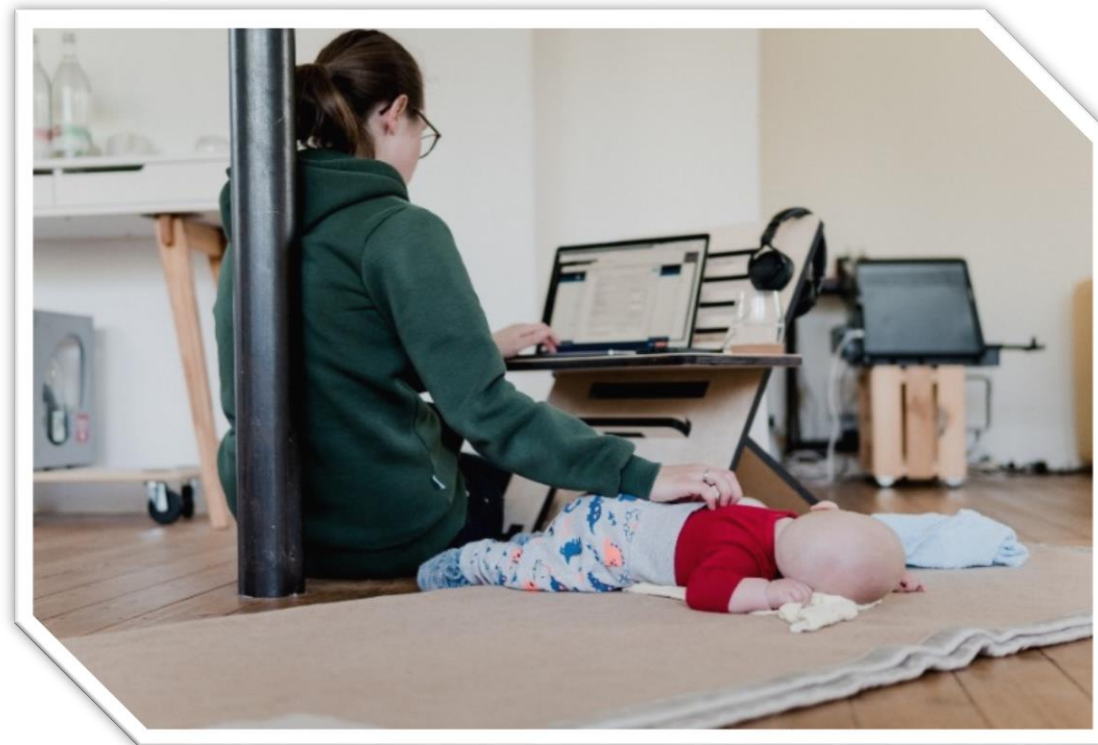


Rys. 3. Poziom depresji przed i w trakcie pandemii

Żołnierczyk-Zreda, 2021

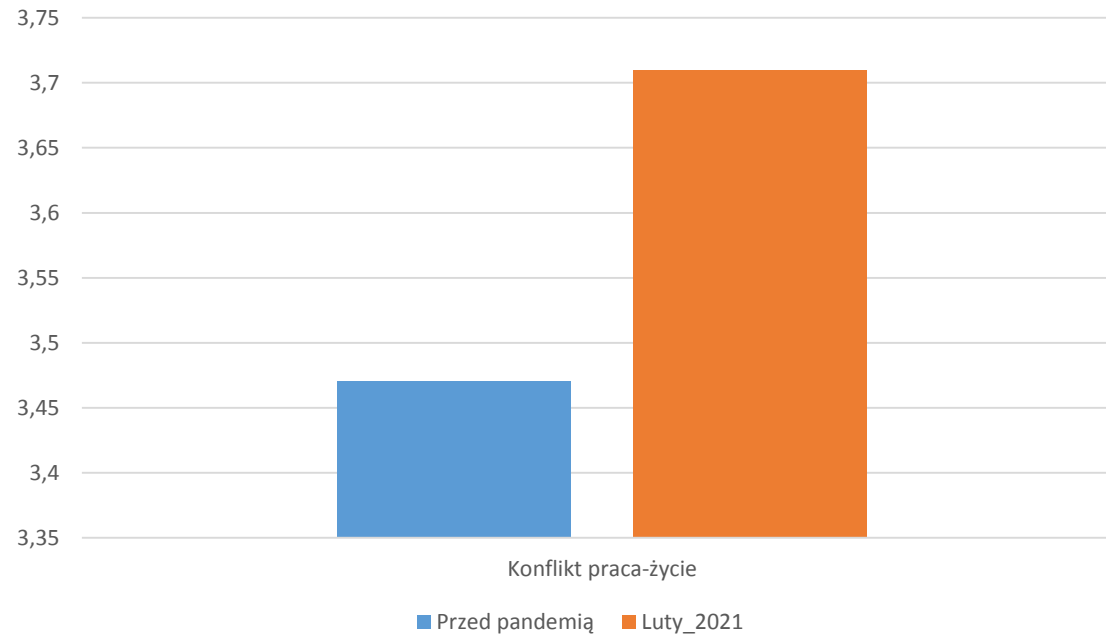
Potencjalne źródła stresu

Zaburzenie równowagi praca-życie prywatne, a zwłaszcza praca-rodzina



Potencjalne źródła stresu

Zaburzenie równowagi praca-życie prywatne, a zwłaszcza praca-rodzina



Rys. 4. Konflikt praca-życie prywatne przed i w trakcie pandemii

Żołnierczyk-Zreda, 2021

Przeciwdziałanie zagrożeniom psychospołecznym w pracy zdalnej

- **Dbłość o niewydłużanie czasu pracy**
- **Precyzyjne określanie zlecanym pracownikom zadań wraz z terminami ich realizacji**

Osoby pracujące zdalnie, których obciążenia wynikające z obecności innych członków rodziny są mniejsze, powinny:

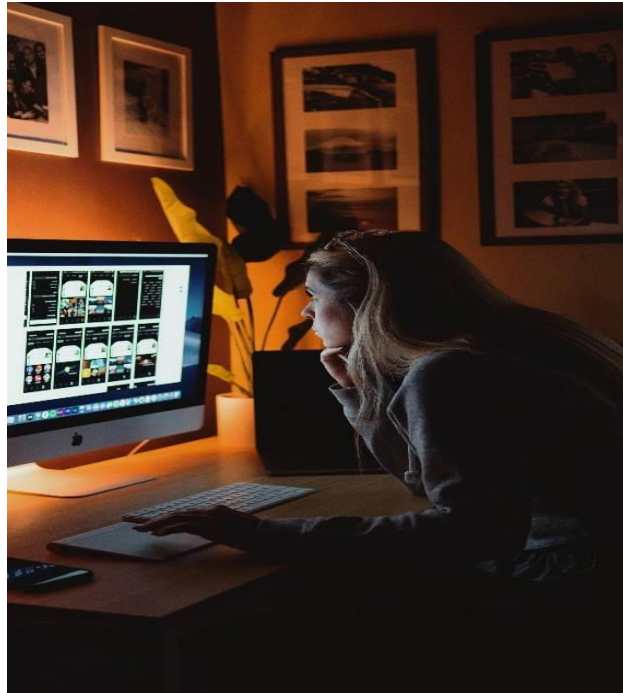
- starać się **zachować stały „rytm” dnia nawiązujący do codziennego rytmu pracy**
- unikać **chronicznej nadmiernej aktywacji**

- **Utrzymywanie regularnych interakcji z pracownikami**, szczególnie z osobami z niewielkim doświadczeniem zawodowym
 - W tym celu należy **szkolić kadrę kierowniczą z zakresu zarządzania zespołem rozproszonym i rozliczania zadaniowego** (np. nieprzeciążanie pracowników nadmiernym raportowaniem)
- **Zachęcanie pracowników do dzielenia się informacjami na temat trudności**
 - W tym celu należy **tworzyć narzędzia i zasady umożliwiające kontakty i konsultacje z przełożonymi oraz współpracownikami** w celu monitorowania postępów i trudności w wykonaniu zadań oraz określenie potrzeb w zakresie wsparcia pracownika



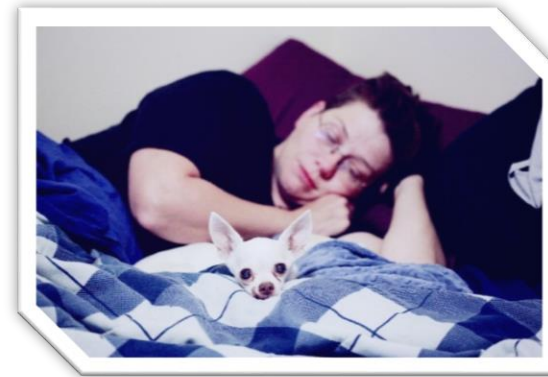
Monitorowanie umiejętności zawodowych pracowników w celu odpowiedniego delegowania zadań oraz szkolenia

- W tym celu należy **dbać o stałe podnoszenie umiejętności pracowników w zakresie obsługi urządzeń i wykorzystania aplikacji** potrzebnych do wykonywania pracy zdalnej, a także **o rozwój zawodowy pracowników**

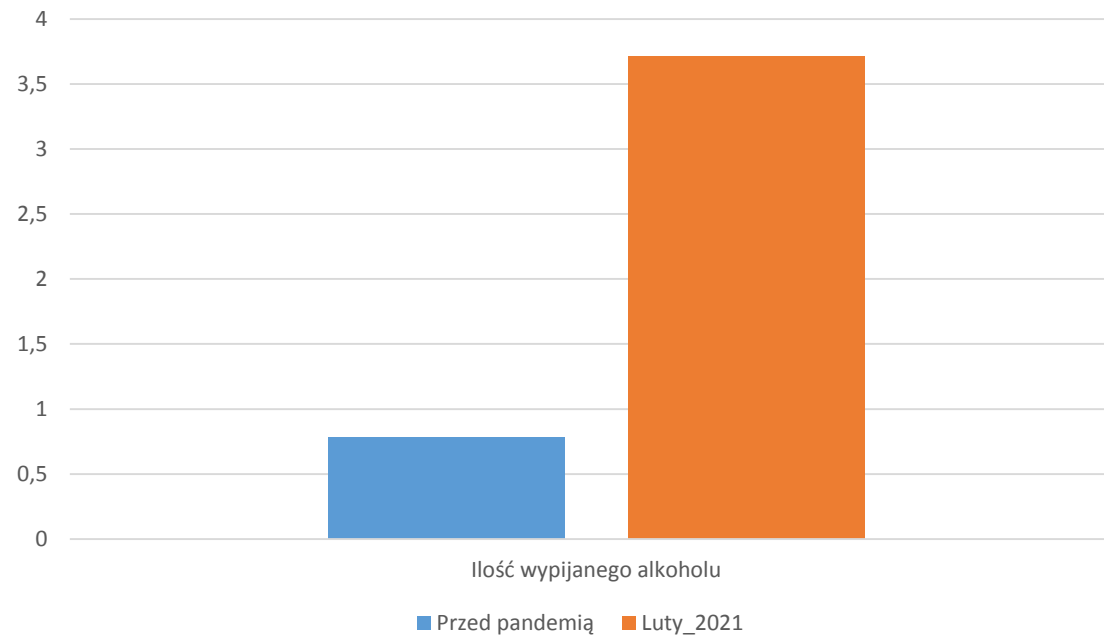


- **Wczesne identyfikowanie problemów ze zdrowiem psychicznym pracowników, w tym technostresu, objawów lęku lub depresji**
- **Stwarzanie możliwości wymiany doświadczeń w wirtualnych zespołach wykonujących pracę zdalną (pt. „popracujmy razem”, „wirtualne kawy”)**
- **Określanie zasad organizacji spotkań, telekonferencji w celu przeciwdziałania wykluczeniu pracowników**
- **Inicjowanie nieformalnych spotkań z pracownikami**

Dbanie o właściwy odpoczynek i regenerację organizmu (aktywność fizyczną, higieniczny tryb życia: odpowiednio długi sen, niestosowanie używek, czy właściwa dieta



Dbanie o właściwy odpoczynek i regenerację organizmu (aktywność fizyczną, higieniczny tryb życia niestosowanie używek)

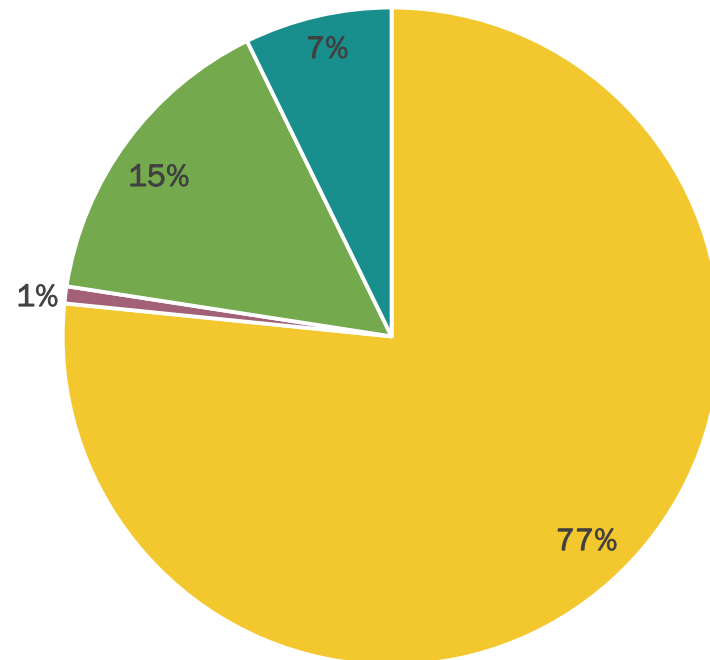


Rys. 5. Ilość wypijanego alkoholu przed i w trakcie pandemii

Żołnierczyk-Zreda, 2021

Zainteresowanie pracą zdalną w przyszłości

w przyszłości chciał(a)bym pracować



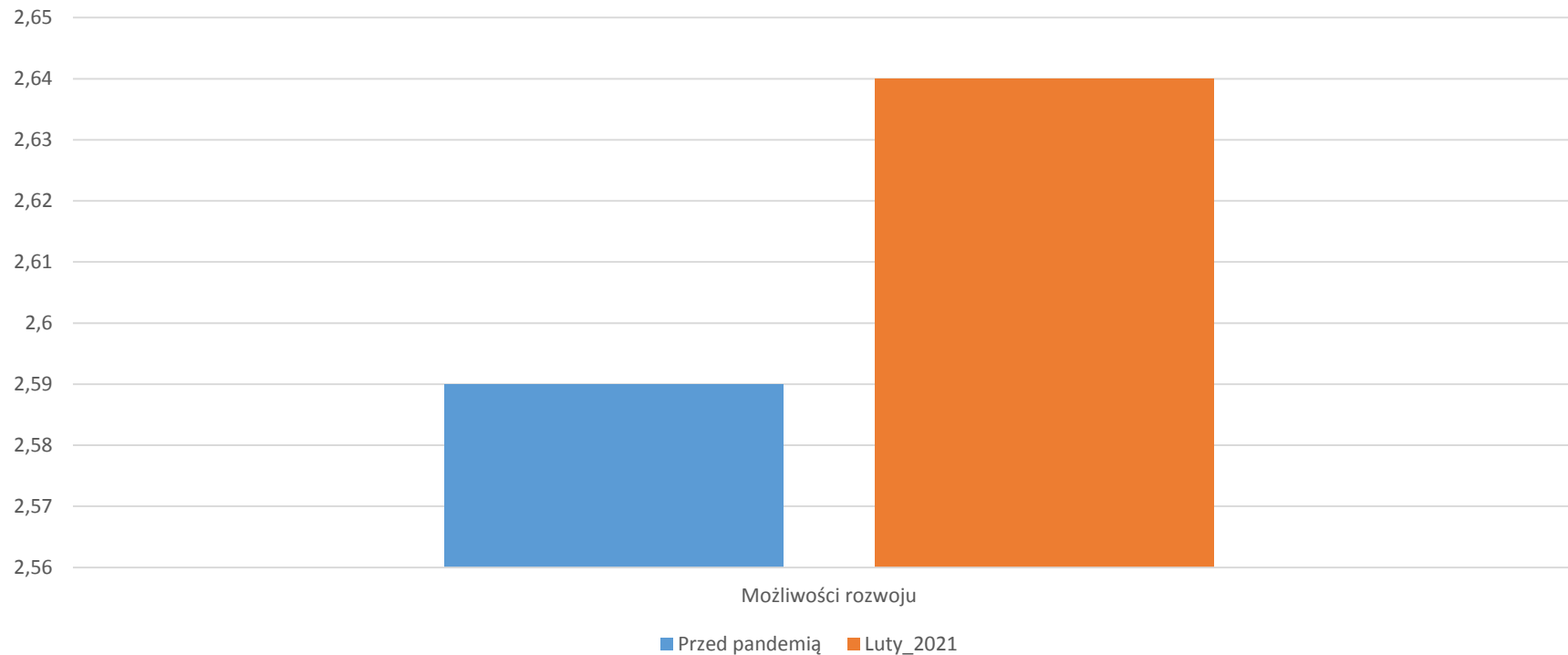
■ częściowo zdalnie,
częściowo w
siedzibie
pracodawcy

Dobrzyńska, Szczygielska, 2020

Korzyści wynikające z wykonywania pracy zdalnej

- **Możliwość łatwiejszego dostępu do rynku pracy** dla osób niepełnosprawnych
- **Możliwość lepszego dostosowania rytmu pracy do potrzeb związanych z godzeniem życia zawodowego i rodzinnego** dla określonych pracowników
- **Oszczędność czasu pracy** (dojazd do pracy)
- **Możliwość lepszego funkcjonowania psychicznego oraz zawodowego** dla osób o chronotypie wieczornym, osób z podwyższonym lękiem społecznym oraz osób introwertycznych

Korzyści wynikające z wykonywania pracy zdalnej



Rys. 6. Możliwości rozwoju zawodowego przed i w trakcie pandemii

Żołnierczyk-Zreda, 2021

Dziękuję za uwagę

