



Webinar pt. *Praca zdalna: wyzwania dla pracowników i jak sobie z nimi radzić*
 21 czerwca 2021 r

Zdalne emocje, czyli stresuj się mniej



Andrzej Najmiec
Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Praca zdalna

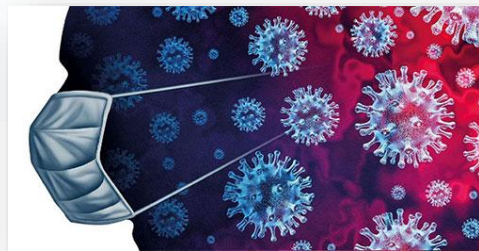
Zgodnie z przepisem art. 3 ustawy* przez pracę zdalną należy rozumieć pracę wykonywaną:

- **na polecenie pracodawcy;**
- **przez oznaczony czas określony poleceniem pracodawcy lub czasem trwania stanu**
- **epidemii;**
- **poza miejscem stałego jej wykonywania;**
- **polegającą na pracy przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się**
- **na odległość lub dotyczącej wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych,**
- **w zakresie określonym w umowie o pracę.**

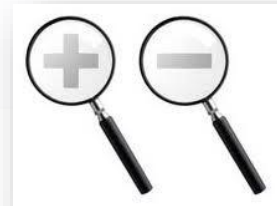
** Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, t.j. Dz.U., poz. 1842 ze zm.*

Nowe stresory w czasie epidemii COVID-19:

- *niestabilność,*
- *niepewność obecnej sytuacji,*
- *lęk spowodowany zmianami prognoz i dalszego postępu epidemii,*
- *lęk przed zachorowaniem,*
- *lęk o siebie i bliskich, który utrzymuje się wiele tygodni,*
- *trudno jest być świadkiem trudnych sytuacji u innych osób,*
- *zmiana trybu i sposobu pracy,*
- ***nowe trudności związane z wykonywaniem pracy w trybie zdalnym,***
- *w czasie izolacji poczucie osamotnienia szczególnie w grupie osób starszych.*



Trudności w pracy w trybie zdalnym:



Brak bezpośredniego kontaktu z przełożonymi i współpracownikami może spowodować:

- niepewność przełożonych co do zaangażowania w pracę i potrzebę nadmiernego kontrolowania;
- brak wsparcia zarówno informacyjnego jak i emocjonalnego pochodzącego od współpracowników i przełożonych. Po pewnym czasie pracownik może mieć poczucie odsunięcia - uwięzienia w 4 ścianach domu.

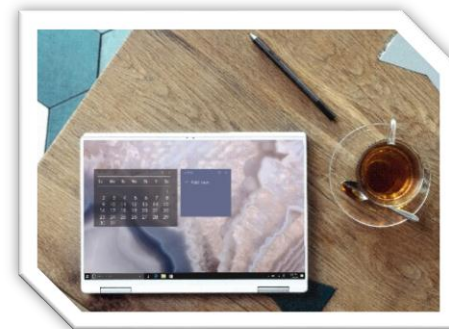
Izolacja i brak wsparcia społecznego

Brak wsparcia społecznego w pracy oraz niemożność kontaktowania się ze współpracownikami są uważane za jedno z największych zagrożeń psychospołecznych w pracy.

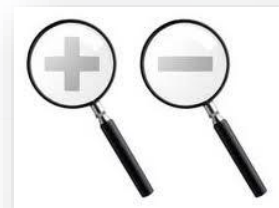


Wsparcie to oznacza:

- zwykłe ludzkie kontakty, które zaspokajają nasze potrzeby emocjonalne
- wsparcie informacyjne, czyli możliwość uzyskania porady lub wskazówek od przełożonych i współpracowników
- realna pomoc w realizacji zadań zawodowych.



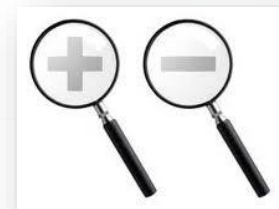
Niewystarczająca kontrola nad swoją pracą



- Pracownicy mogą czuć się pozbawieni informacji o funkcjonowaniu całej firmy,
- Nie wszystkim osobom kontakt mailowy, telefoniczny, zastępuje możliwość fizycznej obecności w miejscu pracy.
- Całkowite uzależnienie od technologii może rodzić trudności (zwłaszcza dla starszych pracowników – „wykluczenie cyfrowe”)
- Uczestniczenie w telekonferencjach wymaga użycia odpowiedniego sprzętu, który może być zawodny (trudność bez możliwości odbycia konsultacji ze specjalistami z działu IT swoich firm)

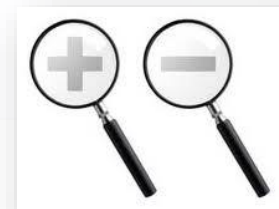


Nieregulowany czas pracy



- groźba pracy ciągłej bez oddzielenia życia prywatnego od zawodowego. Można zapominać się o koniecznych dla organizmu przerwach w pracy, zjedzeniu śniadania. Warto stworzyć stały „rytm” nawiązujący do pracy w biurze ale uwzględniający cechy, potrzeby i obowiązki pozazawodowe;
- może wystąpić sytuacja odwrotna - obniżenie wydajności pracownika z koniecznością samodzielnego mobilizowania się do pracy. Trzeba w takiej sytuacji organizować czas pracy wykazując się dużą samodzielnością i konsekwencją lub poprosić o wsparcie mobilizacyjne kolegę (np. pierwszy telefon służbowy o 8 rano).

Zaburzona równowaga praca-dom



- W sytuacji wymuszonej pracy zdalnej często pojawia się nierównowaga pomiędzy pracą a domem
 - intensywne życie rodzinne utrudnia, a czasami uniemożliwia wykonywanie zadań zawodowych.
- Zintensyfikowane życie rodzinne to nie tylko dużo emocji, ale także realne wyzwania logistyczne, w tym ograniczona liczba dostępnych komputerów/laptopów, a często mała powierzchnia mieszkania,
- Dotyczy to w równym stopniu kobiet, co mężczyzn



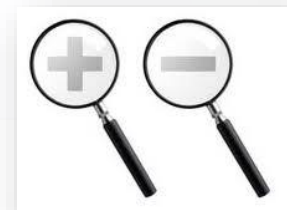
Zaburzona równowaga praca-dom



- **Bycie pracownikiem zdalnym i jednocześnie nauczycielem swoich dzieci nie jest rzadkością dla osób w średnim wieku.**
- **Źródłem nierównowagi praca-dom, odczuwanej przez dorosłe dzieci, może stanowić opieka nad seniorami w rodzinie (starszymi rodzicami, dziadkami, innymi bliskimi)**



Kto ma łatwiej, kto trudniej?



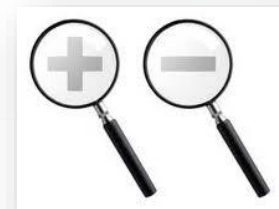
W kontekście reagowania na izolację społeczną niezwykle istotne są różnice indywidualne.

Osoby ekstrawertywne, dla których kontakty interpersonalne są jedną z najważniejszych potrzeb, źle znoszą telepracę, a wręcz może ona być dla nich szkodliwa.

Dla **osób introwertycznych** oraz osób o podwyższonym poziomie lęku społecznego telepraca jest często warunkiem ich dobrego funkcjonowania zawodowego.

Problemy mogą mieć także osoby, które cierpią na zaburzenia lękowe lub na depresję, bądź u których ryzyko pojawienia się epizodu jest większe, czyli np. doświadczyły w przeszłości epizodu depresji.

Kto ma łatwiej, kto trudniej?



Osoby tzw. **wysoko-reaktywne** są mniej odporne na nadmiar stymulacji, spowodowany intensywnym i nieuniknionym zaabsorbowaniem rodziną/domem, potrzebują większego spokoju i skupienia na wykonywanej pracy

skrajne niedopasowanie sytuacji do temperamentu

+

lęk przed zakażeniem (lęk o własne zdrowie i zdrowie naszych najbliższych)

=

STRES

Aktywność fizyczna skutecznie obniża poziom stresu, a także łagodzi lęk i depresję.

Jako przełożeni i współpracownicy możemy:



- wspierać się wzajemnie praktycznie i emocjonalnie,
- wspierać się i jednocześnie łagodzić trudy pracy i niepewność wynikającą z pandemii, zmniejszać stres w trudnych sytuacjach,
- przekazywać informacje spokojnie, życzliwie i jednoznacznie,
- pracować spokojnie i z rozwagą. Najwięcej błędów popełnia się w pośpiechu, z zaburzoną uwagą i spostrzeganiem



- należy zapewnić pracownikom pomoc przy realizacji zadań w odmiennych od standardowych warunkach, a także możliwość zachowania indywidualnego podejścia do godzin pracy czy jej wydajności.
- można zorganizować regularne forum, na którym pracownicy mogą wyrazić swoje obawy, zadawać pytania, a także zachęcać pracowników do udzielania sobie wzajemnego wsparcia.
- możliwość organizowania przez pracowników spotkań w celach zawodowych pt. „popracujmy razem” i społecznych pt. „wirtualne kawy”. Zaspakaja to potrzebę kontaktów społecznych oraz mobilizacji w warunkach domowych;

Budowanie atmosfery zaufania i nadziei

- wzbudzanie w pracownikach nadziei na poradzenie sobie z trudnościami i wyjście z kryzysu,
- rozumienie dla różnic indywidualnych w sytuacji rodzinnej
- dbanie o niwelowanie pojawiających się napięć oraz rozwiązywanie konfliktów na wcześniejszym etapie.
- Nerozwiązane na bieżąco konflikty mogą stać się zarzewiem znacznie poważniejszych problemów, takich jak cyber-mobbing, czy zachowania kontrproduktywne, polegające na świadomym szkodzeniu organizacji.





po 1 dniu

po 7 dniach

po 30 dniach

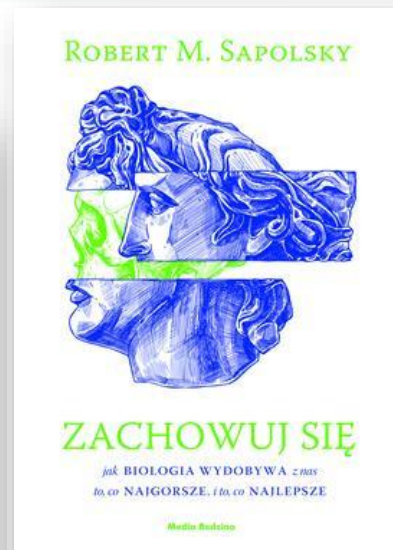
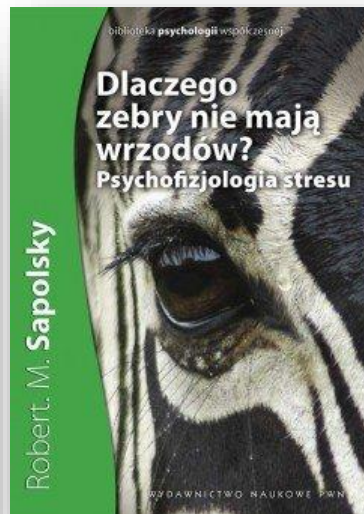
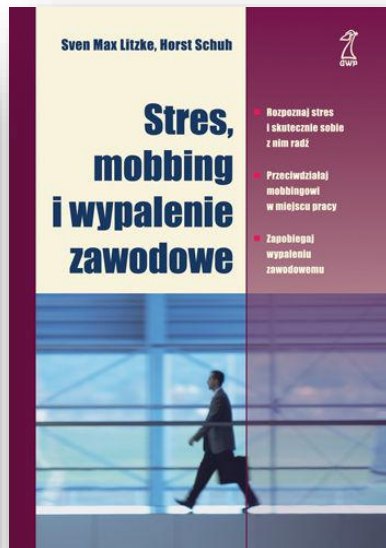
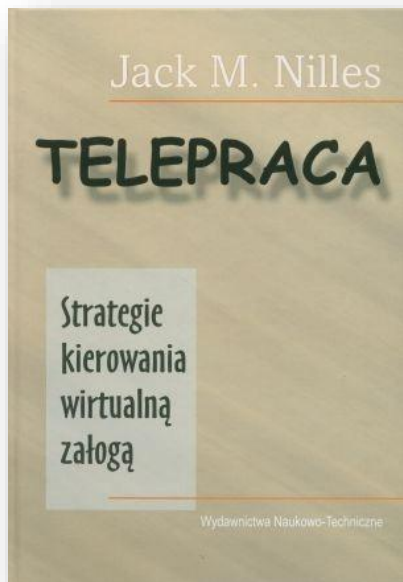
Po ilu dniach uśmiech zniknie z twarzy telepracownicy?

Odpowiedź uzasadnij.



<https://www.napofilm.net/en/napos-films/napo-teleworking-stop-pandemic>

Polecamy:





BEZPIECZEŃSTWO PRACY W CZASIE PANDEMII COVID-19

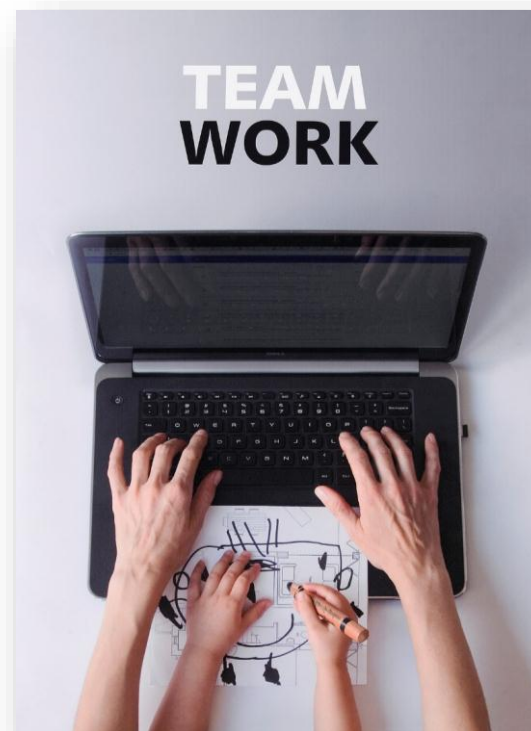
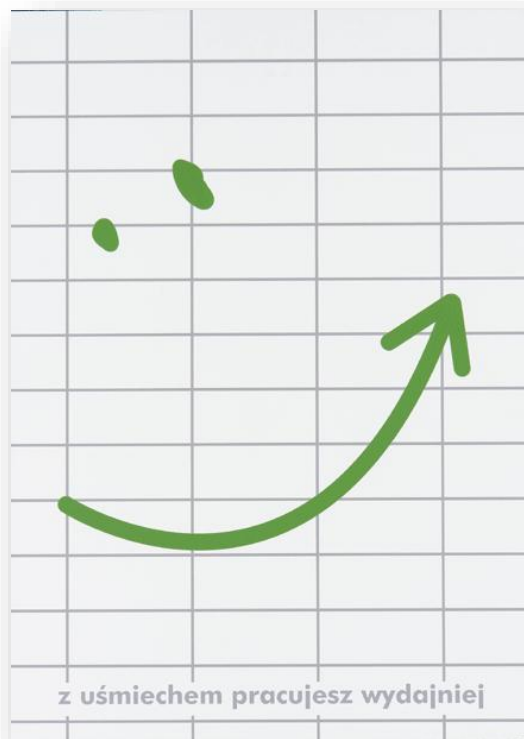
(...) W ciągu zaledwie kilku tygodni znaleźliśmy się w sytuacji, w której musimy się skoncentrować na zagrożeniu niewidzialnym i bardzo groźnym dla nas wszystkich: dla pracowników, ich rodzin, i to w skali globalnej. (...)

- Bezpieczeństwo pracy w trudnych czasach
- Koronawirus z medycznego punktu widzenia
- Koronawirusy - patogeny XXI wieku
- Zarządzanie ŚOI w czasie pandemii
- Ochrona oczu i twarzy przed czynnikami biologicznymi
- Kombinezony ochronne w okresie pandemii
- Ochrona miejsca pracy przed koronawirusem
- Znaczenie sieci społecznych w modelowaniu epidemii
- Dostrzec szanse w czasie pandemii
- Świat pracy w czasach pandemii
- Komunikaty CIOP-PIB

CIOP-PIB Copyright © Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy
Wszelkie prawa do udostępnianych materiałów informacyjnych są zastrzeżone. Kopiowanie w celu rozpowszechniania fragmentów lub całości materiałów jest zabronione. Udostępnione materiały można kopiować zarówno we fragmentach jak i w całości wyłącznie na użytek własny.

BIURO NACZELNIKA
Do góry

BARDZO DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ



W prezentacji wykorzystano plakaty nadesłane na konkurs
Plakat bezpieczeństwa pracy, edycja: Biuro, Kultura pracy, Stres