

Jak wspierać dobrostan pracowników w nowych formach pracy?

Rola środowiska pracy w efektywnej regeneracji po pracy

dr Zofia Mockała
Pracownia Psychologii i Socjologii Pracy
CIOP-PIB
zomoc@ciop.pl

CIOP  **PIB** **75** LAT

Wprowadzenie

Współczesne trendy rynku pracy przyniosły ze sobą nowe wyzwania i możliwości, takich jak np. digitalizacja, uelastycznienie pracy i związane z nimi pojawienie się i rozpowszechnianiem nowych form zatrudnienia, takich jak praca zdalna, freelancing czy praca platformowa.

W kontekście tych dynamicznych form pracy i digitalizacji świata pracy należy wziąć pod uwagę potrzeby pracowników dotyczące efektywnej regeneracji po pracy.

CIOP  **PIB** **75** LAT

Wprowadzenie

Główne wyzwania związane ze zmieniającym się światem pracy, znaczące dla problematyki regeneracji osób pracujących:

- zmiany w granicach między pracą a życiem prywatnym,
- zmiany w nowych technologiach,
- zmiany w formach zatrudnienia.

Psychiczna regeneracja po pracy

- ➡ **Regeneracja po pracy** odnosi się do procesu łagodzenia objawów napięcia spowodowanego przez wymagania pracy oraz przywracania energii i zasobów psychicznych pracowników.
- ➡ Efektem procesu regeneracji jest przywrócenie dobrego samopoczucia i warunków umożliwiających podjęcie dalszej aktywności.

Procesy regeneracji (Sonnentag i Fritz, 2007)

AKTYWNOŚCI

Aktywności, podczas których zachodzi proces regeneracji.

Punktem zainteresowania są tu aktywności podejmowane przez pracowników w czasie wolnym od pracy.

DOŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z REGENERACJĄ

Te procesy regeneracji koncentrują się na doświadczeniach psychologicznych leżących u jej podstaw, odnosząc się do psychicznych stanów ludzi w czasie wolnym od pracy.

Aktywności związane z regeneracją

- **Aktywności towarzyskie** (np. spotkania z rodziną i przyjaciółmi oraz wszelkie kontakty towarzyskie)
- **Aktywność fizyczna** (np. uprawianie sportu, wędrówki, rekreacyjna jazda na rowerze)
- **Aktywności związane z małym wysiłkiem** (np. oglądanie telewizji, czytanie książki, odpoczynek na kanapie)

Aktywności związane z regeneracją zazwyczaj **nie są związane z obowiązkami** i tym różnią się od innych aktywności podejmowanych poza godzinami pracy.

Doświadczenia związane z regeneracją

PSYCHICZNE ODERWANIE SIĘ OD PRACY

- powstrzymanie się od myśli związanych z pracą i mentalne zdystansowanie się od pracy w czasie wolnym od pracy



RELAKSACJA

- doświadczenia niskiej aktywacji układu sympatycznego i podwyższonego afektu pozytywnego



MISTRZOSTWO

- doświadczenie wzrostu, rozwoju; odnosi się do działań, które odwracają uwagę od pracy, stanowią wyzwania i okazje do uczenia się w innych dziedzinach i wiążą się z poczuciem kompetencji



KONTROLA

- samostanowienie i możliwość podejmowania decyzji co do aktywności w czasie wolnym od pracy



Dlaczego warto dbać o regenerację po pracy?

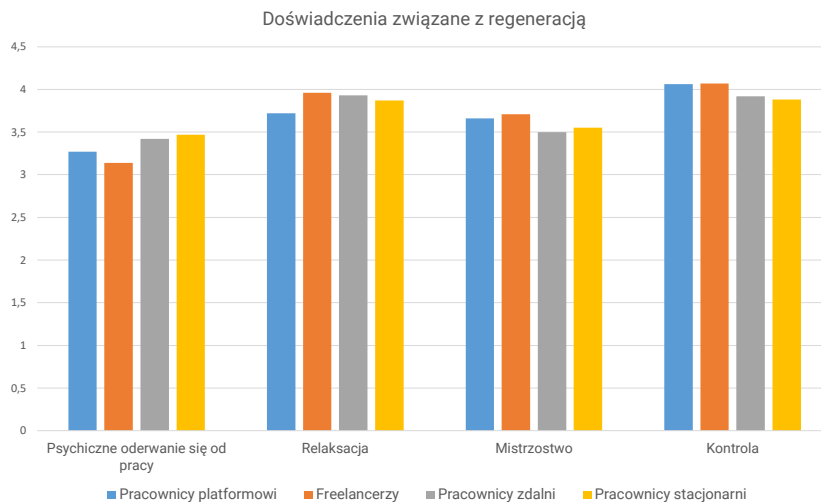


- Niższe wyczerpanie emocjonalne
- Mniej symptomów depresji
- Mniej skarg na zdrowie psychiczne
- Odczuwanie pozytywnych emocji
- Lepsza jakość snu
- Wyższy dobrostan psychologiczny
- Lepszy stan zdrowia



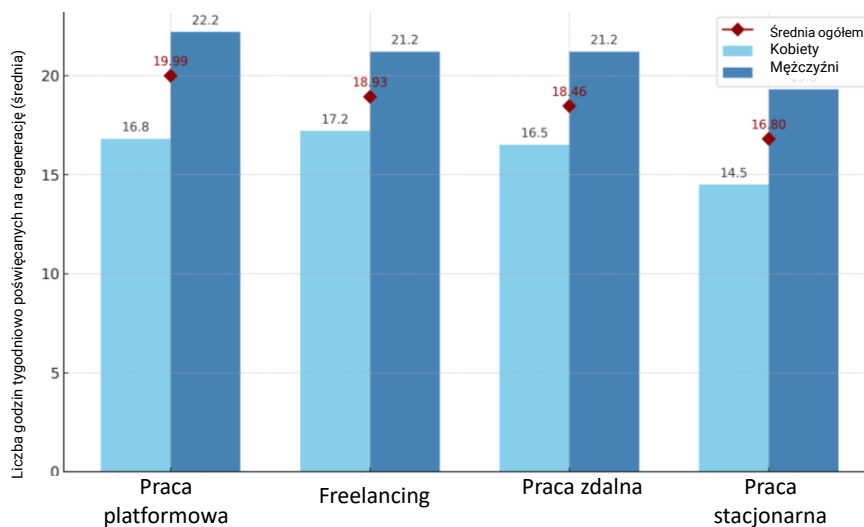
- Większa kreatywność
- Większe zaangażowanie w pracę
- Większe zadowolenie z pracy
- Większa efektywność

Doświadczenia związane z regeneracją – wyniki badań CIOP-PIB



CIOP  PIB **75** LAT

Czas na regenerację – wyniki badań CIOP-PIB



CIOP  PIB **75** LAT

Diagnoza potrzeb w zakresie regeneracji

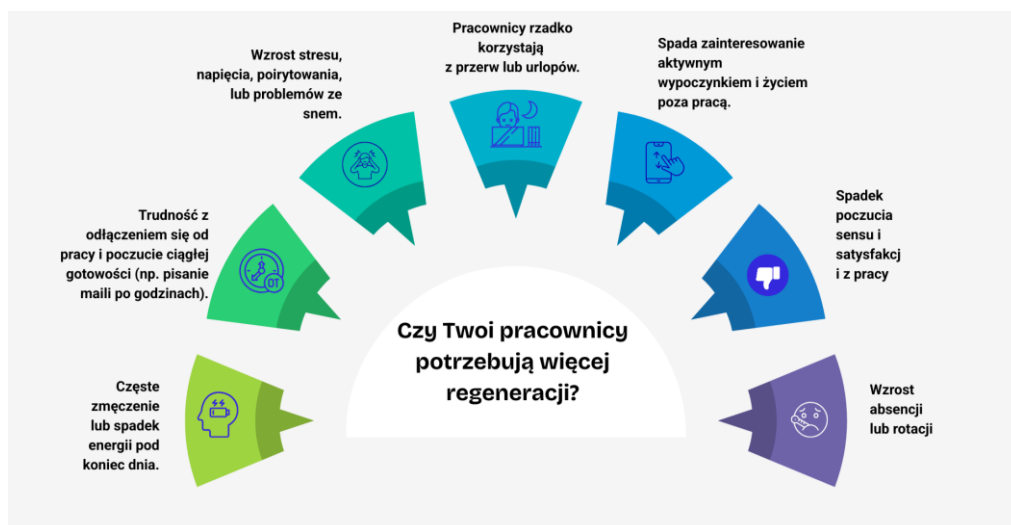
1. **Sygnaly obniżonej regeneracji:** chroniczne zmęczenie, trudność w oderwaniu się od zadań, praca „w międzyczasie”, przeciążenie poznawcze.

2. Narzędzia diagnozy:

- ankiety, check-listy
- krótkie wywiady/spotkania z pracownikami projektowymi i zdalnymi
- analiza danych organizacyjnych: godziny logowania, zgłoszenia błędów i wypadków, rotacja, absencje, zgłaszane trudności z koncentracją

3. **Identyfikacja grup ryzyka:** pracownicy z dużą zmiennością zadań, pracownicy z wysoką odpowiedzialnością, pracownicy obciążeni pracą, samodzielni freelancerzy, pracownicy zdalni bez wsparcia zespołu.

Sygnaly obniżonej regeneracji wśród pracowników



Co wpływa na regenerację po pracy?

Wymagania pracy (-)

Przeciążenie pracą
Wymagania emocjonalne
Wymagania poznawcze
Presja czasu
Wymagania ilościowe
Normy organizacyjne dotyczące równowagi między pracą a życiem prywatnym

Zasoby pracy (+)

Kontrola nad pracą
Możliwość rozwoju
Różnorodność pracy
Wsparcie społeczne

Dobrostan

Wigor (+)
Emocje pozytywne na koniec dnia pracy (+)
Emocje negatywne i lęk na koniec dnia pracy (-)

Czynniki indywidualne

Zaangażowanie w zadania zawodowe po godzinach pracy
Używanie urządzeń ICT (smartfonów, laptopów itp.) po pracy w celach zawodowych
Neutoryzm/negatywna afektywność

Jak wspierać regenerację po pracy w praktyce

Optymalizacja wymagań pracy

Ograniczanie przeciążenia pracą, bufor czasowy między zadaniami
Jasne priorytety, ograniczanie presji czasu
Minimalizacja wymagań emocjonalnych
Polityka równowagi praca-życie

Jak wspierać regenerację po pracy w praktyce

Wzmacnianie zasobów pracy

Zwiększanie poczucia kontroli (np. większa elastyczność pracy)

Różnorodność i możliwość rozwoju (np. włączanie pracowników zdalnych i freelancerów w krótkie formy rozwojowe).

Zwiększanie wsparcia (regularne check-iny w

zespołach hybrydowych, budowanie sieci wsparcia

Transparentność komunikacji

Jak wspierać regenerację po pracy w praktyce

Budowanie dobrostanu

Promowanie wigoru (np. aktywności ruchowe, rytuały kończące dzień pracy)

Zwiększanie emocji pozytywnych (np. feedback, docenianie, komunikaty o zamkniętych zadaniach i sukcesach)

Redukowanie emocji negatywnych i lęku (jasne procedury wsparcia, dostęp do konsultacji, szybkie reagowanie na przeciążenie i konflikty)

Jak wspierać regenerację po pracy w praktyce

Czynniki indywidualne

- Zarządzanie zaangażowaniem po godzinach
- Higiena cyfrowa: rekomendacje dotyczące ograniczania korzystania z ICT po pracy; wsparcie w ustawieniu powiadomień
- Wsparcie dla osób o wysokim neurotyzmie/negatywnej afektywności (np. jasne instrukcje zadań; częstsza informacja zwrotna redukująca niepokój)

Jak wspierać regenerację po pracy w praktyce

Wprowadzenie praktyk:

Mikroedukacja – krótkie filmy, materiały dotyczące regeneracji po pracy; analiza obciążenia pracą (np. przy projektach, przy zmianach grafiku). „Czy ta osoba ma kiedy odpocząć?”; **Wspieranie dobrych nawyków**: przerwy, mikroprzerwy, rytuały kończenia dnia pracy, prawo do bycia offline

Wsparcie dla pracowników zdalnych i freelancerów współpracujących z firmą:

Zasady współpracy minimalizujące pracę po godzinach; zapewnienie społecznego kontaktu i poczucia przynależności (np. krótkie nieformalne spotkania).

Promocja mikrointerwencji:

3-min. praktyki oderwania (np. ćwiczenia oddechowe bądź rozciągające); proste rytuały przejścia kończące pracę; planowanie „okien regeneracyjnych” między zadaniami lub zleceniami.

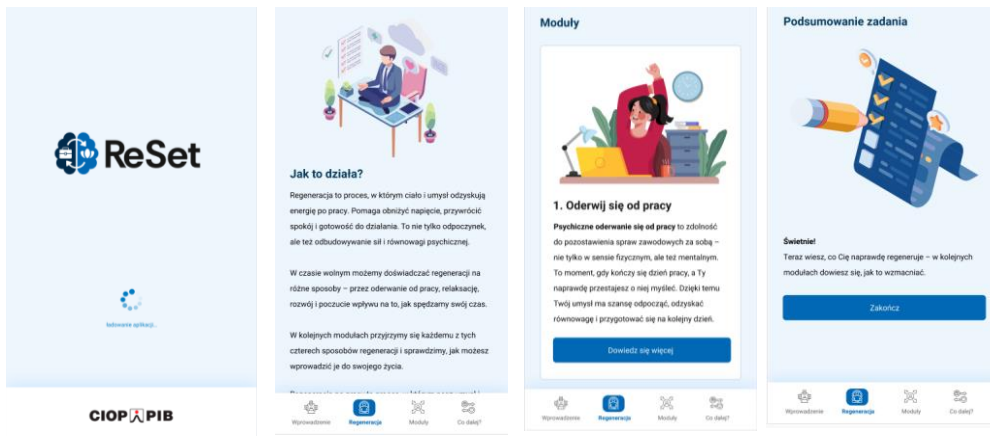
Jak wspierać regenerację po pracy w praktyce

Przykłady dobrych praktyk	Czego unikać
Świadome planowanie rytmu pracy zespołów, tak aby okresy intensywnego obciążenia były przeplatane fazami mniejszej presji.	Przenoszenie odpowiedzialności za regenerację wyłącznie na pracowników, na przykład poprzez zachęcanie do „lepszego odpoczynku” bez jednoczesnej refleksji nad rzeczywistym obciążeniem pracą i organizacją zadań.
Jasne komunikowanie zasad dostępności. Np. przyjęcie zasady, że wiadomości wysyłane po określonej godzinie nie wymagają odpowiedzi do następnego dnia roboczego, lub świadome ograniczanie spotkań do ustalonych przedziałów czasowych.	Promowanie kultury stałej dostępności, w której szybka reakcja na wiadomości po godzinach pracy jest postrzegana jako oznaka zaangażowania.

Jak wspierać regenerację po pracy w praktyce

Przykłady dobrych praktyk	Czego unikać
W przypadku pracy zdalnej i hybrydowej dobrą praktyką jest wspólne ustalanie godzin współpracy zespołu oraz momentów, w których pracownicy mogą pracować bardziej elastycznie	Traktowanie elastyczności jak nieograniczonej dyspozycyjności, np. brak jasno określonych ram czasowych, częste zmiany ustaleń lub oczekiwanie natychmiastowej reakcji poza uzgodnionymi godzinami współpracy.
Prowadzenie działań edukacyjnych, np. na temat znaczenia przerw w pracy, odpoczynku po pracy czy możliwościach korzystania z dostępnych narzędzi wspierających dobrostan.	Nadmierne obciążanie pracowników inicjatywami edukacyjnymi bez uwzględnienia ich realnych możliwości czasowych. Zastępowanie działań na poziomie organizacyjnym działaniami edukacyjnymi.
Tworzenie kultury pracy sprzyjającej regeneracji poprzez modelowanie pozytywnych postaw przez kadrę kierowniczą	Rozwiązania pozorne, które formalnie deklarują dbałość o równowagę, lecz nie są spójne z codzienną praktyką.

Aplikacja mobilna ReSet



CIOP PIB 75 LAT

Opracowania CIOP-PIB



CIOP PIB 75 LAT

Dziękuję za uwagę



CIOP  PIB 75 LAT