

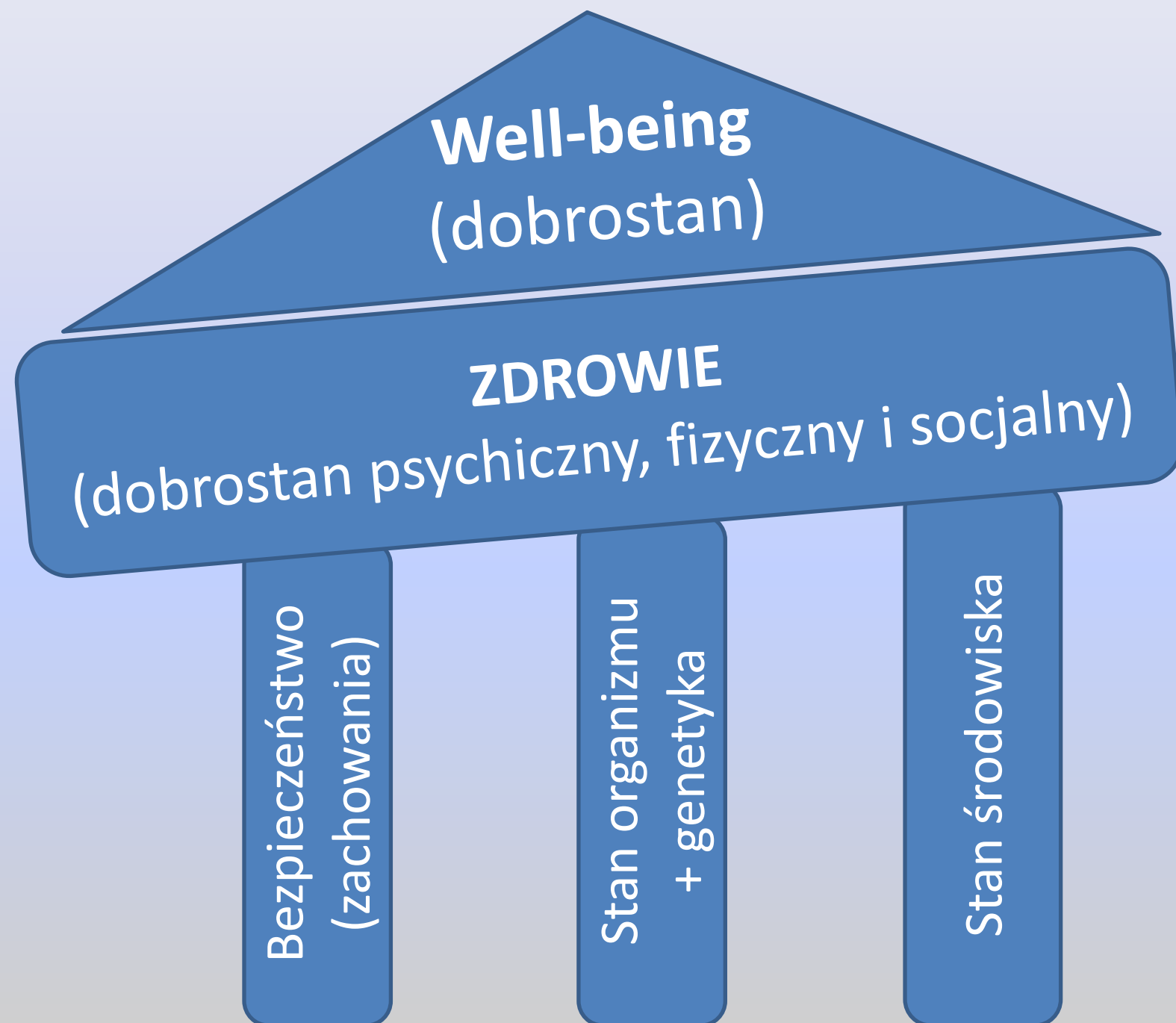
*Światowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych
Wrocław, 28.04.2022 r.*

***PRACA ZDALNA A ZMIANY W PSYCHOFIZYCZNYCH
WARUNKACH PRACY
I WPŁYW NA ZDROWIE PRACOWNIKÓW***

dr hab. med. Joanna Bugajska, prof. CIOP-PIB

Kierownik Zakładu Ergonomii

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy



Optymalizacja warunków pracy to wg
WHO
– jeden z głównych warunków
zapewnienia dobrego zdrowia

Relacje między pracą i życiem prywatnym w warunkach pracy zdalnej

Z D R O W I E

Życie prywatne



Równowaga

Praca

- Czynniki organizacyjne
- Czynniki ergonomiczne i środowiskowe

Według e-sondażu Eurofound'u (lipiec 2020) w czasie pandemii COVID-19:

- **48%** osób pracujących w krajach Europy uczestniczących w e-sondażu pracowało, przynajmniej przez pewien czas, w domu
- **34%** osób pracujących w krajach Europy uczestniczących w e-sondażu pracowało wyłącznie w domu.

źródło: Eurofound (2020), Living, working and COVID-19, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

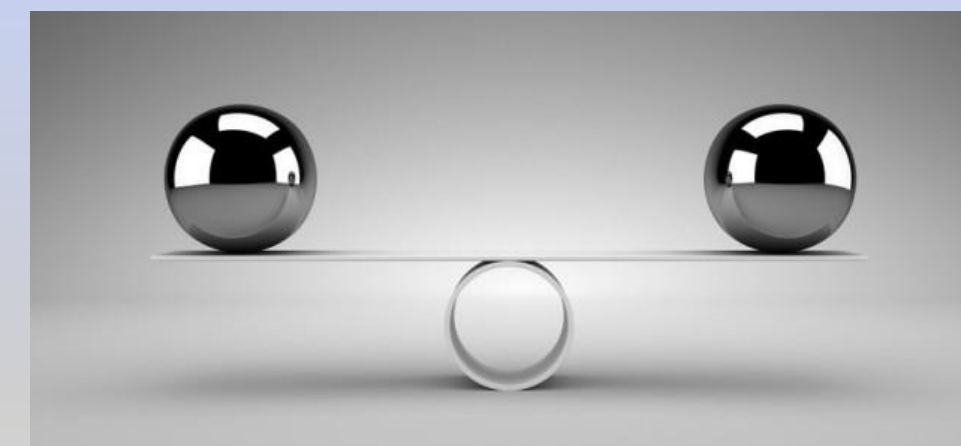


Korzyści wynikające z wykonywania pracy zdalnej przy komputerze

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

Zagrożenia związane z wykonywaniem pracy zdalnej przy komputerze

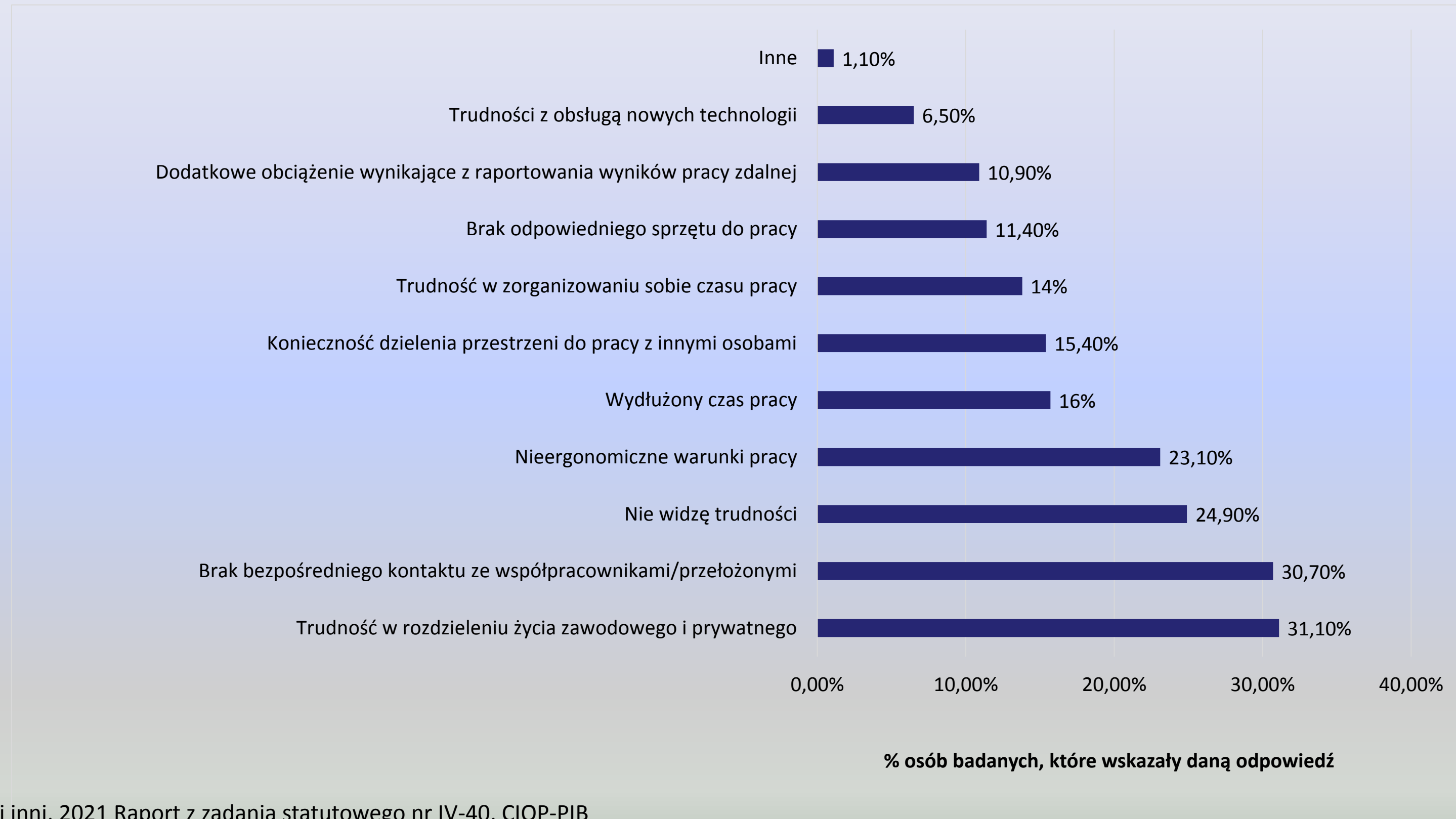
- ❖ **Przeciążenie pracą** wynikające z trudności we właściwej organizacji czasu pracy i zadań do wykonywania
- ❖ **Brak wystarczającej kontroli nad procesem pracy** (np. trudność w posługiwaniu się technologiami, w dostępie do potrzebnych informacji)
- ❖ **Zaburzenie równowagi praca-życie prywatne**, a zwłaszcza praca-rodzina
- ❖ **Obniżenie nastroju poprzez odczuwanie izolacji społecznej**
- ❖ **Ograniczony dostęp do źródeł wsparcia społecznego oraz informacyjnego** pochodzącego zarówno od przełożonych, jak i współpracowników



Wyniki badań - warunki pracy w trybie zdalnym i stacjonarnym (*zadanie statutowe nr IV-40 CIOP-PIB*)

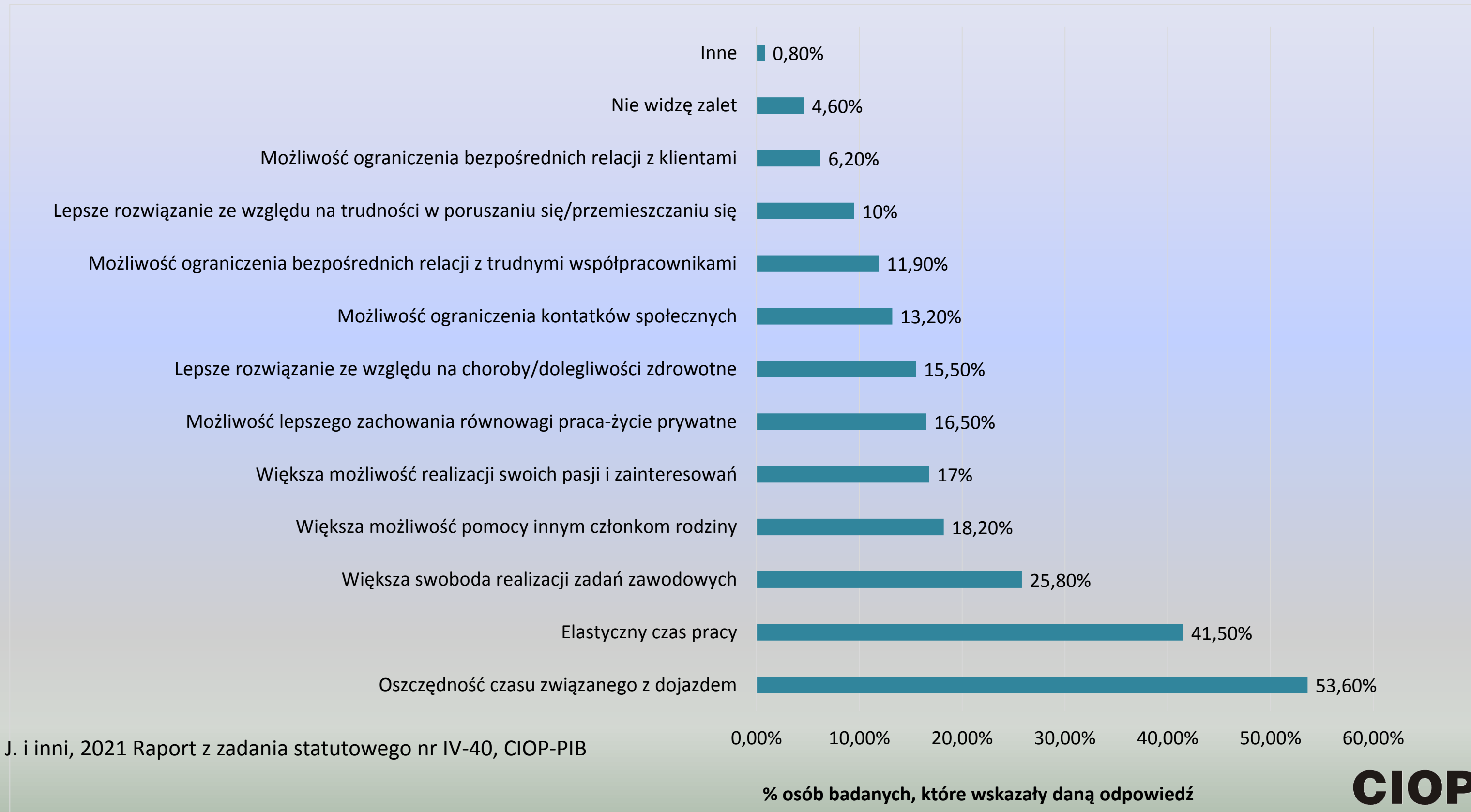


Jakie są najważniejsze trudności pracy zdalnej Wynikające z Twojego doświadczenia (N=738)



Źródło: Bugajska J. i inni, 2021 Raport z zadania statutowego nr IV-40, CIOP-PIB

Jakie są najważniejsze zalety pracy zdalnej wynikające z Twojego doświadczenia? (N=738)



Ergonomiczne warunki pracy w trybie zdalnym i stacjonarnym



Źródło: ceo.com.pl

Ergonomiczne warunki pracy w trybie zdalnym i stacjonarnym

Subiektywna ocena stanowiska komputerowego

Jak oceniasz swoje stanowisko komputerowe?		
	Pracownicy zdalni (N=738)	Pracownicy stacjonarni (N=721)
Bardzo źle	4,2%	2,8%
Źle	7,5%	7,1%
Przeciętnie	43,6%	40,2%
Dobrze	34,1%	37,4%
Bardzo dobrze	10,6%	12,5%

Wsparcie informatyczne w przypadku problemów technicznych

Czy masz zapewnione wsparcie informatyczne w przypadku problemów technicznych?		
	Pracownicy zdalni (N=738)	Pracownicy stacjonarni (N=721)
Tak	72,6%	79,1%
Nie	27,4%	20,9%

Ergonomiczne warunki pracy w trybie zdalnym i stacjonarnym

Elementy wyposażenia zapewnione przez pracodawcę

	Pracownicy zdalni (N=738)	Pracownicy stacjonarni (N=721)
Laptop	46,7%	34,7%
Komputer stacjonarny	17,2%	53%
Monitor	29,1%	62,1%
Mysz komputerowa	41,1%	68,1%
Klawiatura	27,9%	61,7%
Podkładka pod mysz	18,7%	42,3%
Wspornik nadgarstkowy	5,7%	9,8%
Podstawa pod laptop	8,4%	10,7%
Stacja dokująca	9,6%	14,6%
Biurko	22,1%	69,9%
Krzeseł biurowe	21,8%	63,9%
Inne	3%	3,1%
Brak (nie ma nic zapewnionego przez pracodawcę)	27,6%	12,5%

Ergonomiczne warunki pracy w trybie zdalnym i stacjonarnym

Umieszczanie laptopa na udach podczas pracy

Czy kładziesz laptop na udach?		
	Pracownicy zdalni (N=662)	Pracownicy stacjonarni (N=559)
Tak, często	16,9%	9,3%
Tak, sporadycznie	33,4%	28,3%
Nie	49,7%	62,4%

Regulacja wysokości siedziska krzeseł wykorzystywanych do pracy przy komputerze

Czy Twoje krzesło ma regulację wysokości siedziska?		
	Pracownicy zdalni (N=738)	Pracownicy stacjonarni (N=721)
Tak	61,2%	73,9%
Nie	38,8%	26,1%

Ergonomiczne warunki pracy w trybie zdalnym i stacjonarnym

Częstość uprawiania aktywności fizycznej

Jak często uprawia Pan/Pani różne formy aktywności fizycznej?		
	Pracownicy zdalni (N=738)	Pracownicy stacjonarni (N=721)
Codziennie	14,5%	11,4%
3-4 razy w tygodniu	32,9%	26,2%
Raz w tygodniu	22,1%	23,6%
Sporadycznie – 1-2 razy w miesiącu	19,2%	22,7%
Wcale	11,2%	16,1%

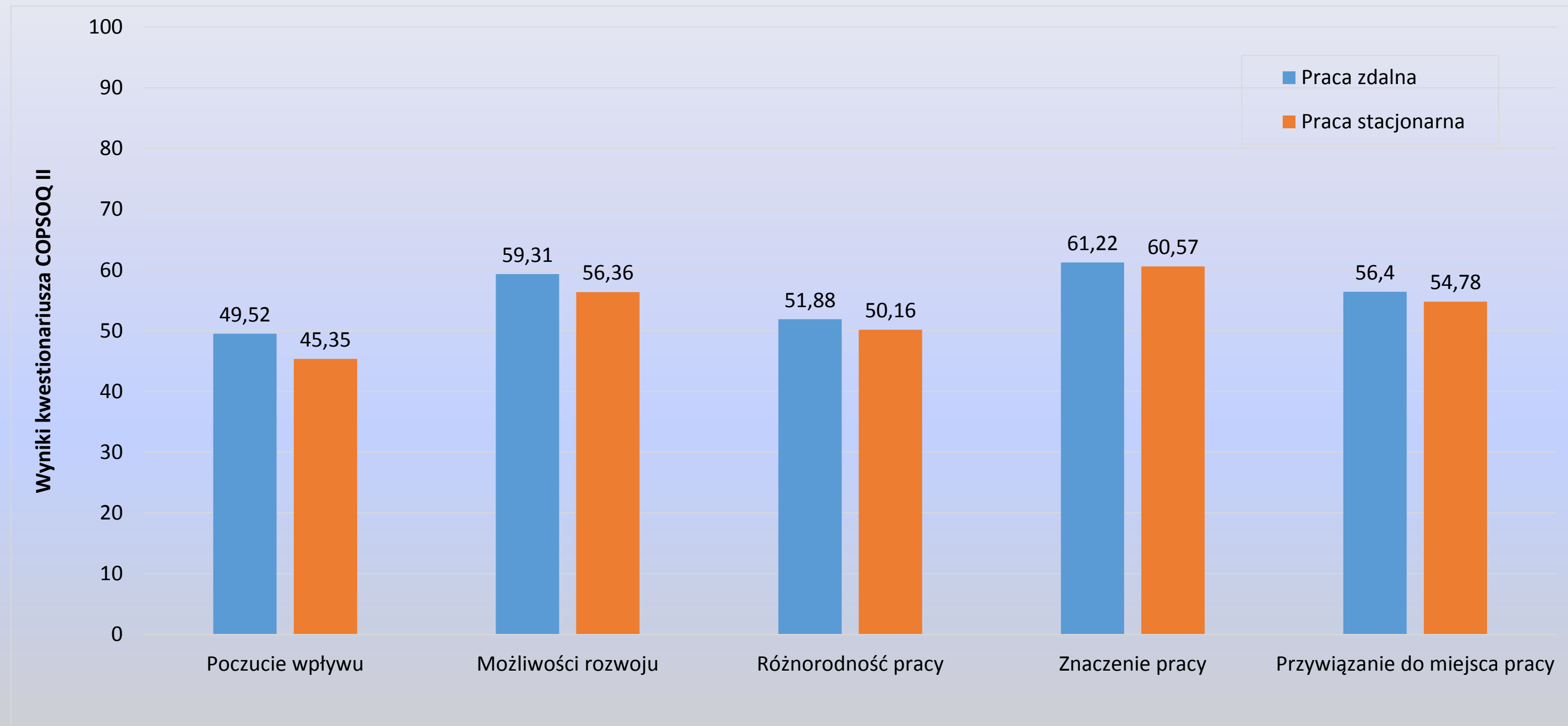
Pora uprawiania aktywności fizycznej (wśród osób, które uprawiają aktywność fizyczną)

O jakich porach Pan/Pani najczęściej uprawia aktywność fizyczną?		
	Pracownicy zdalni (N=655)	Pracownicy stacjonarni (N=605)
Przed pracą	15,6%	14,9%
Po pracy	62,7%	62,5%
W trakcie przerw w pracy	15,7%	8,1%
W weekendy	34,2%	41,8%

Psychospołeczne warunki pracy w grupach pracowników pracujących w trybie zdalnym i stacjonarnym



Organizacja i treść pracy w grupach pracowników pracujących w trybie zdalnym i stacjonarnym



Istotnie wyższe wyniki w pracy zdalnej:

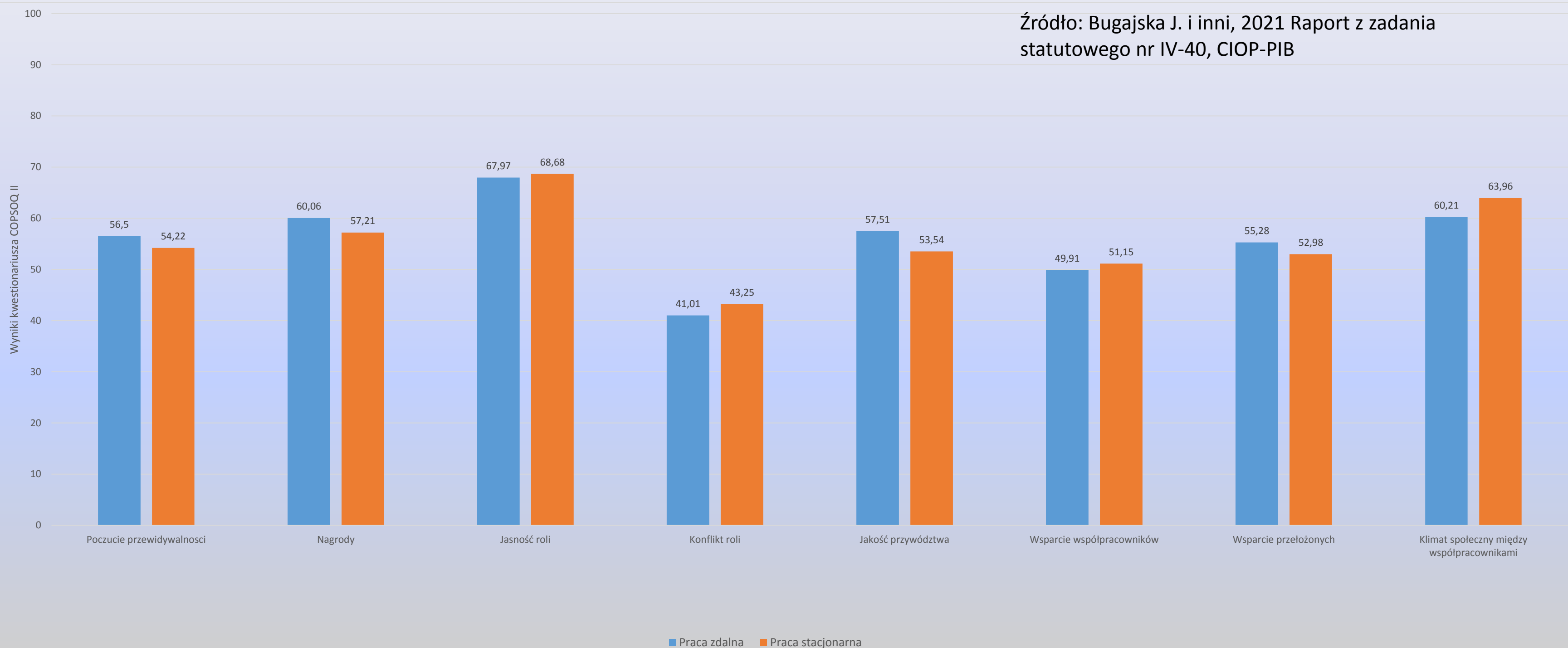
Poczucia wpływu ($t = 3,52$; $p < 0,001$; d -Cohena = 0,18)

Możliwości rozwoju ($t = 2,63$; $p < 0,01$; d -Cohena = 0,13)

Źródło: Bugajska J. i inni, 2021 Raport z zadania statutowego nr IV-40, CIOP-PIB

Relacje interpersonalne i przywództwo w grupach pracowników pracujących w trybie zdalnym i stacjonarnym.

Źródło: Bugajska J. i inni, 2021 Raport z zadania statutowego nr IV-40, CIOP-PIB



Istotnie wyższe wyniki w pracy zdalnej:

Poczucia przewidywalności ($t = 1,98$; $p < 0,05$; d -Cohena = 0,10) **Nagród** ($t = 2,33$; $p < 0,05$; d -Cohena = 0,12)

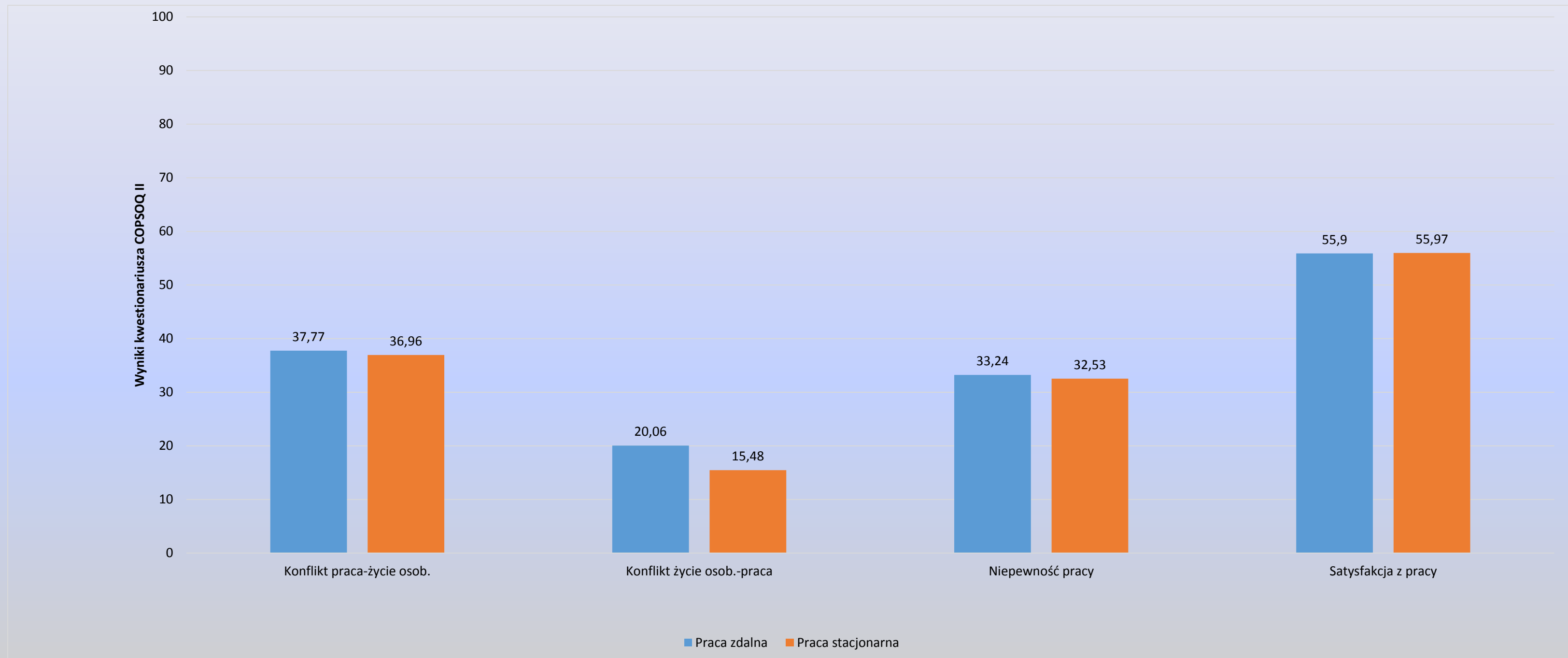
Jakości przywództwa ($t = 3,05$; $p < 0,01$; d -Cohena = 0,16).

Istotnie wyższe wyniki w pracy stacjonarnej:

Klimat społeczny ($t = -2,88$; $p < 0,01$; d -Cohena = -0,16)

Konflikt roli ($t = -2,12$; $p < 0,05$; d -Cohena = -0,11).

Interakcja praca-człowiek w grupach pracowników pracujących w trybie zdalnym i stacjonarnym.



Istotnie wyższe wyniki w pracy zdalnej:

Konflikt życie osobiste – praca ($t = 3,80$; $p < 0,001$; $d\text{-Cohena} = 0,20$),

Źródło: Bugajska J. i inni, 2021 Raport z zadania statutowego nr IV-40, CIOP-PIB

Wartości w pracy w grupach pracowników pracujących w trybie zdalnym i stacjonarnym.



Istotnie wyższe wyniki w pracy zdalnej:

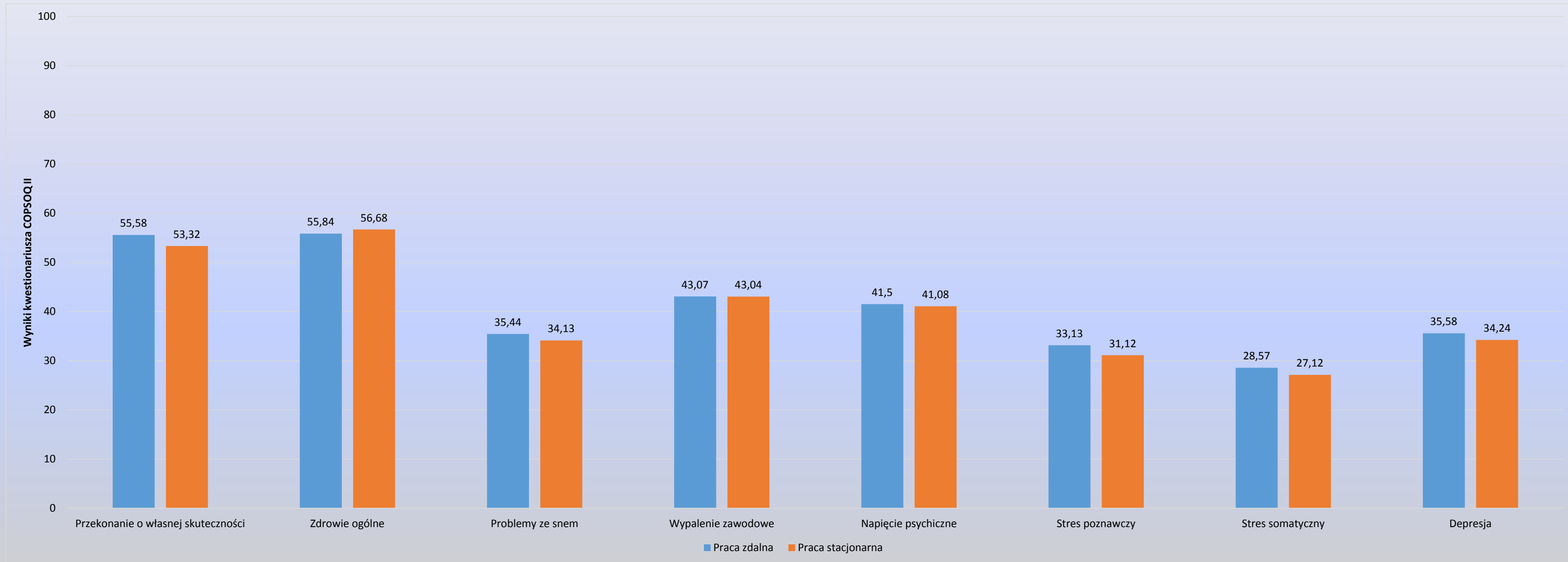
Zaufanie między współpracownikami ($t = 2,63$; $p < 0,01$; d -Cohena = 0,14)

Zaufanie do kierownictwa ($t = 2,46$; $p < 0,05$; d -Cohena = 0,13)

Sprawiedliwość i szacunek ($t = 3,29$; $p < 0,01$; d -Cohena = 0,17)

Równość społeczna ($t = 4,26$; $p < 0,001$; d -Cohena = 0,22)

Zdrowie i dobrostan w grupach pracowników pracujących w trybie zdalnym i stacjonarnym.

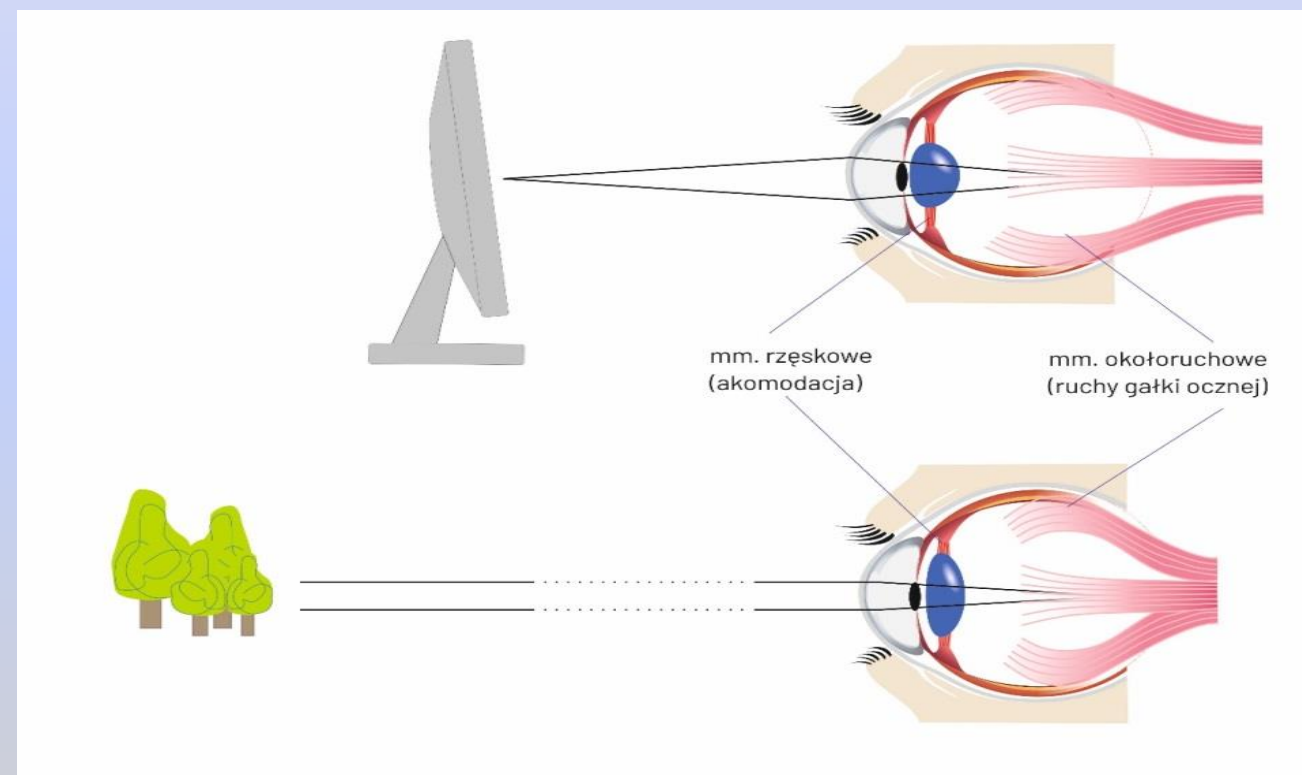


Istotnie wyższe wyniki w pracy zdalnej:

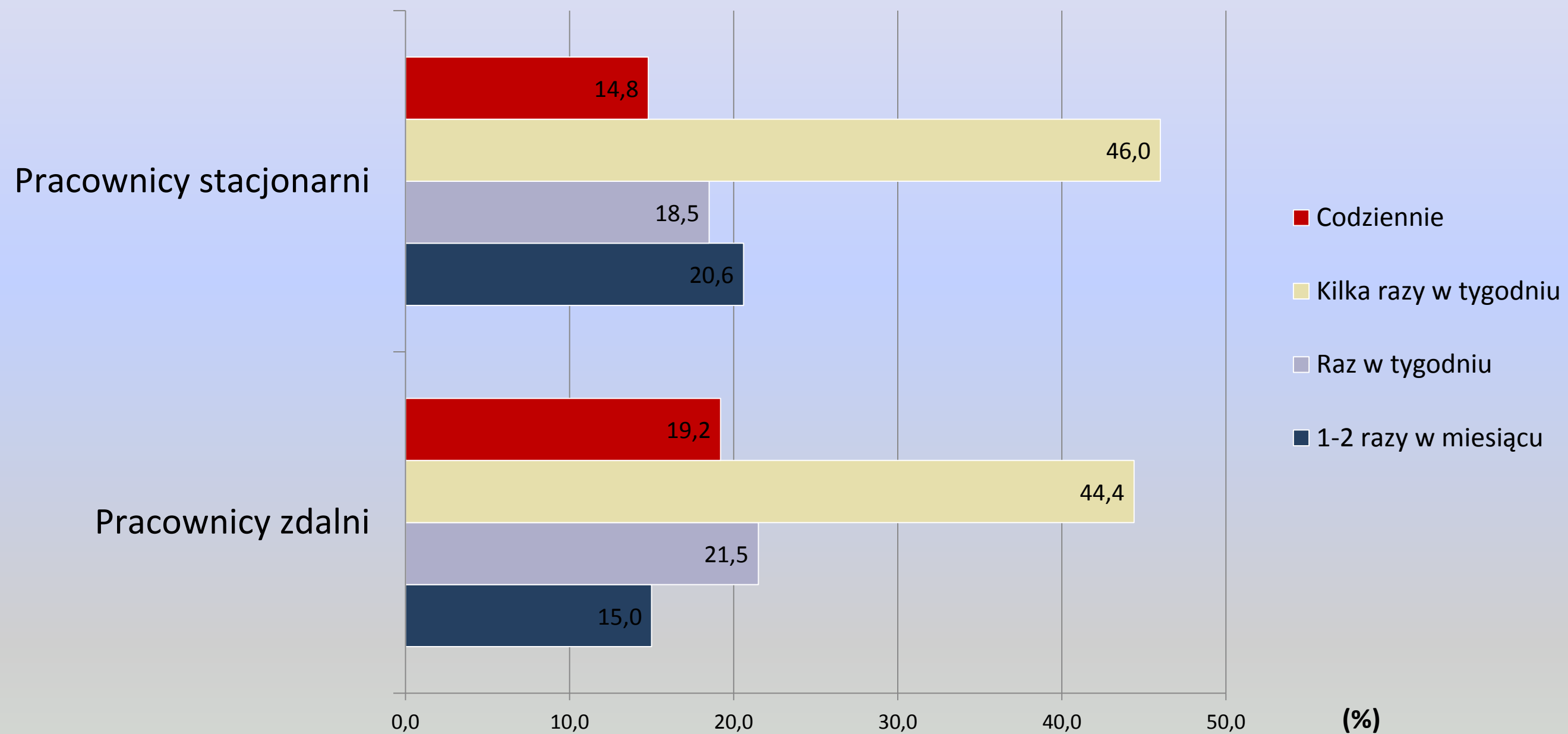
Przekonanie o własnej skuteczności ($t = 2,04$; $p < 0,05$; $d\text{-Cohena} = 0,10$)

Źródło: Bugajska J. i inni, 2021 Raport z zadania statutowego nr IV-40, CIOP-PIB

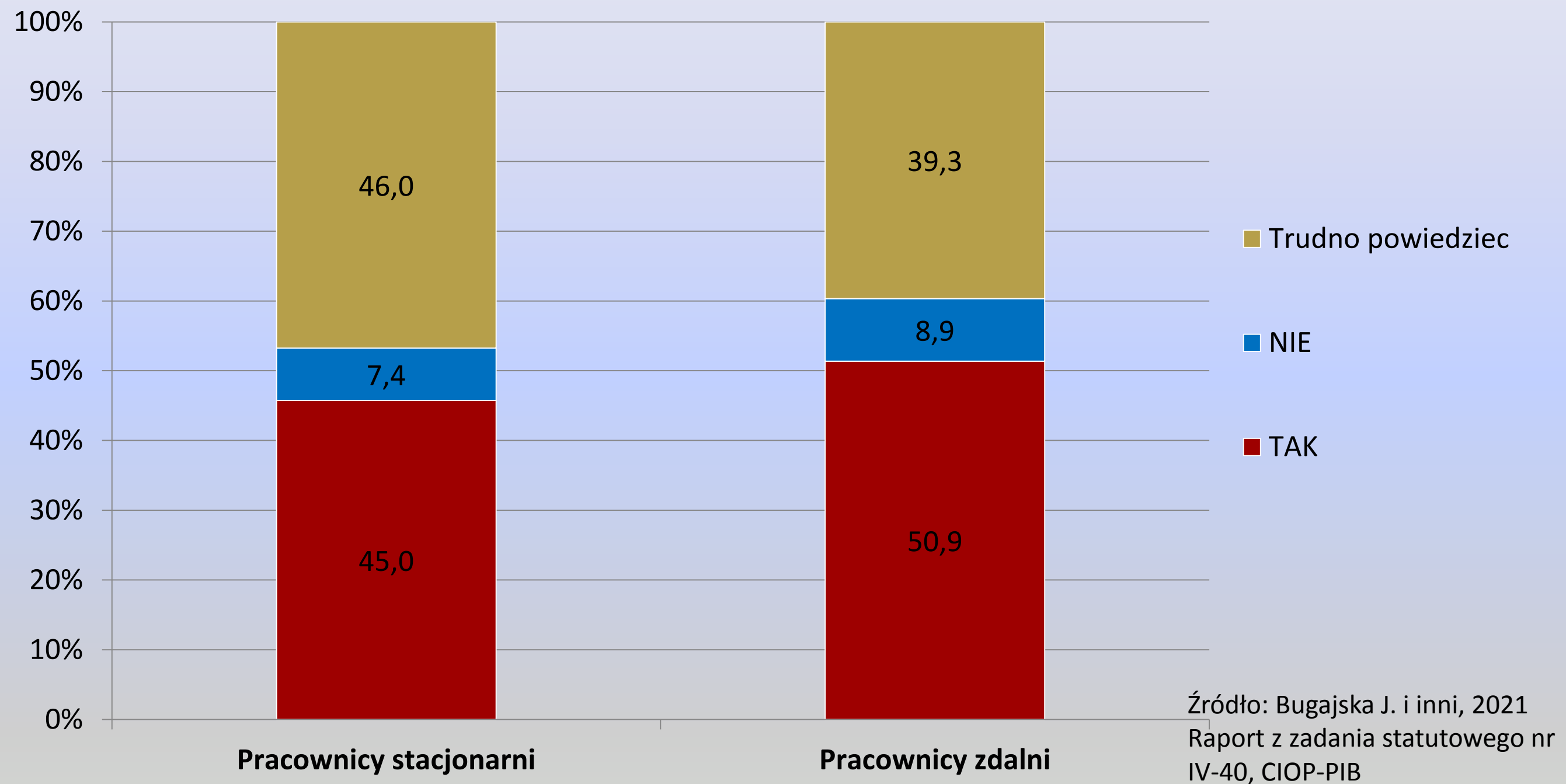
Dolegliwości zdrowotne występujące u pracowników wykonujących pracę w trybie zdalnym i stacjonarnym.



Jak często odczuwałaś/eś dolegliwości wzroku (zmęczenie, pogorszenie widzenia) w ciągu ostatnich 12 miesięcy? (% w grupie, w której występują dolegliwości)

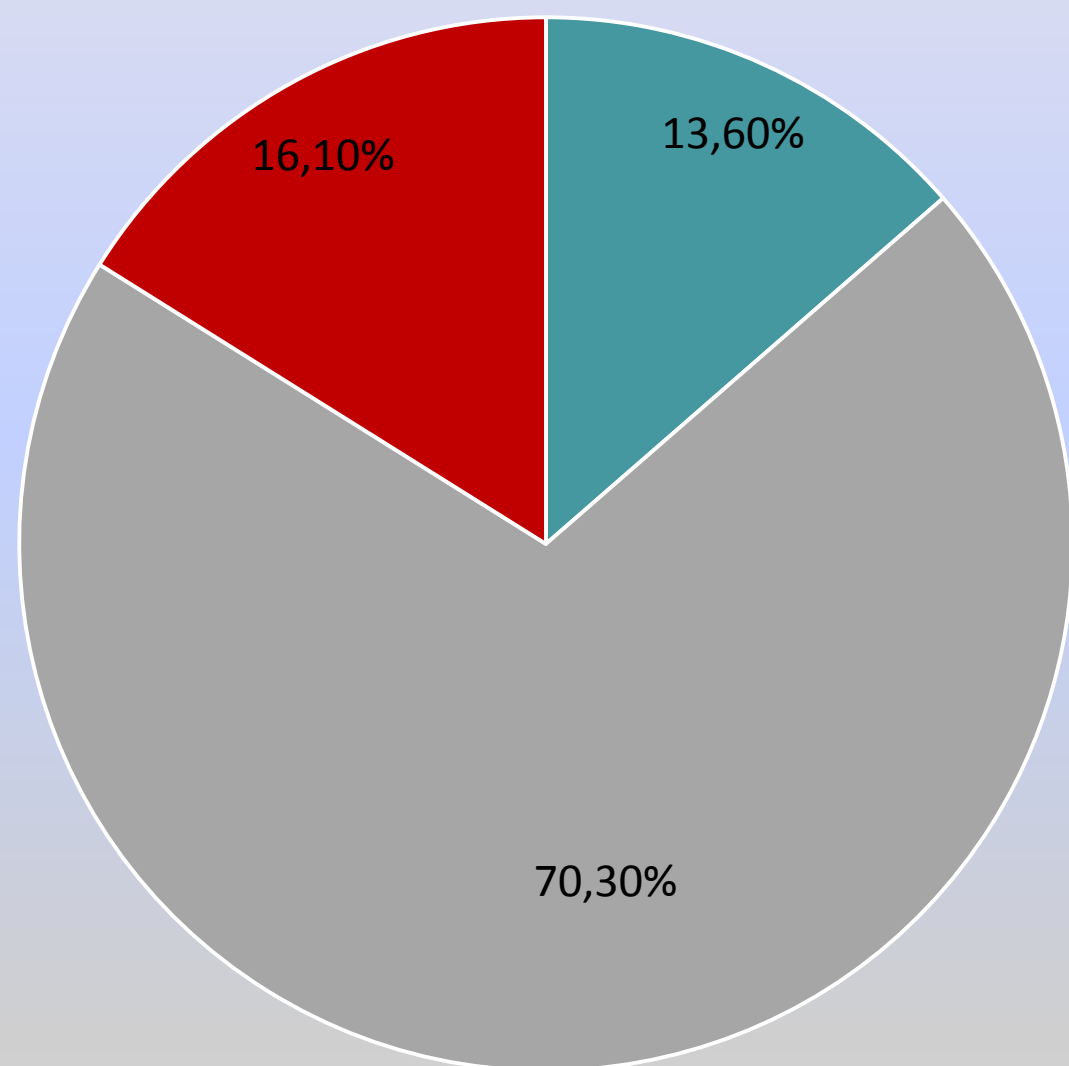


Czy dolegliwości wzroku są związane z obecnie wykonywaną pracą? (% w grupie, w której występują dolegliwości)



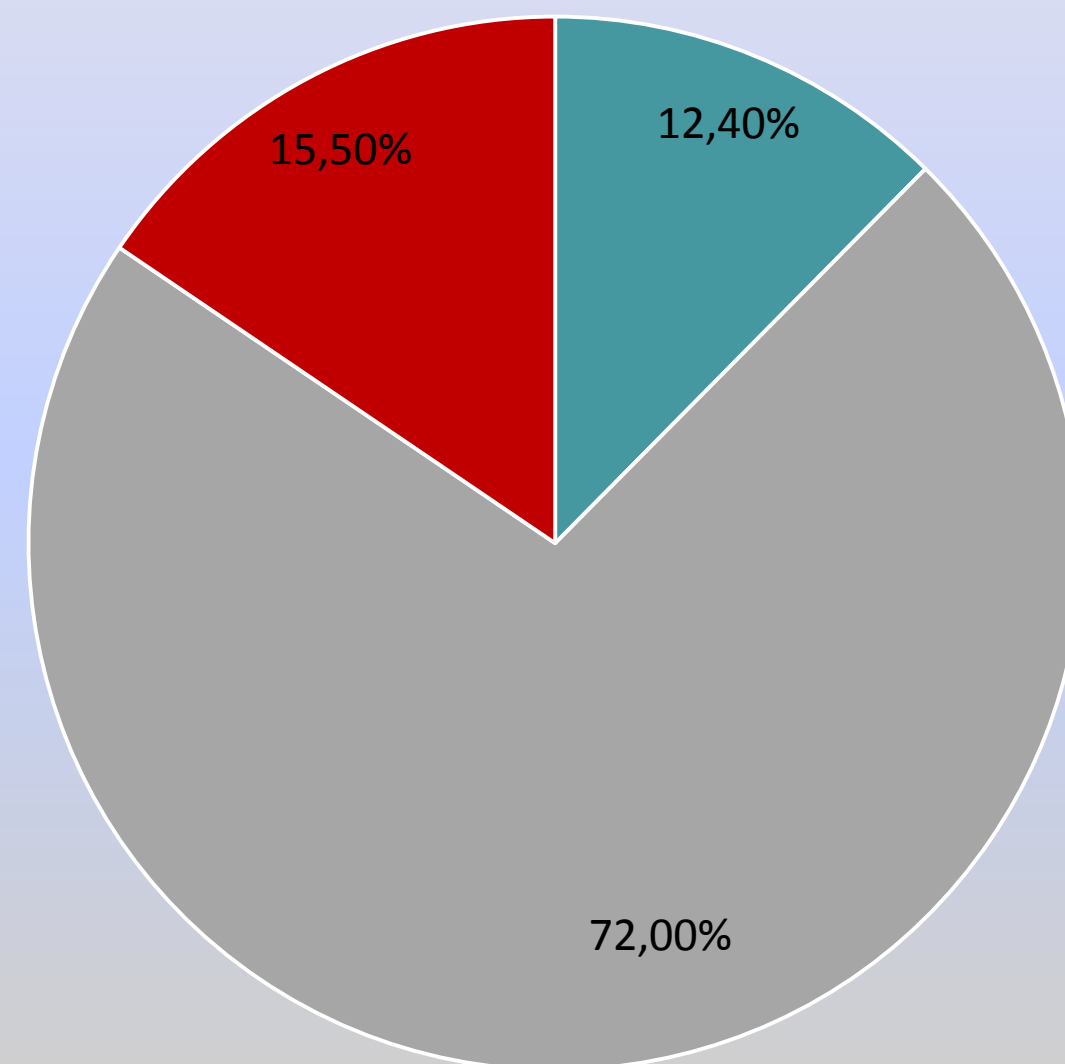
Dolegliwości kręgosłupa odczuwane w okresie wykonywania pracy zdalnej, w porównaniu do pracy w trybie stacjonarnym

Intensywność



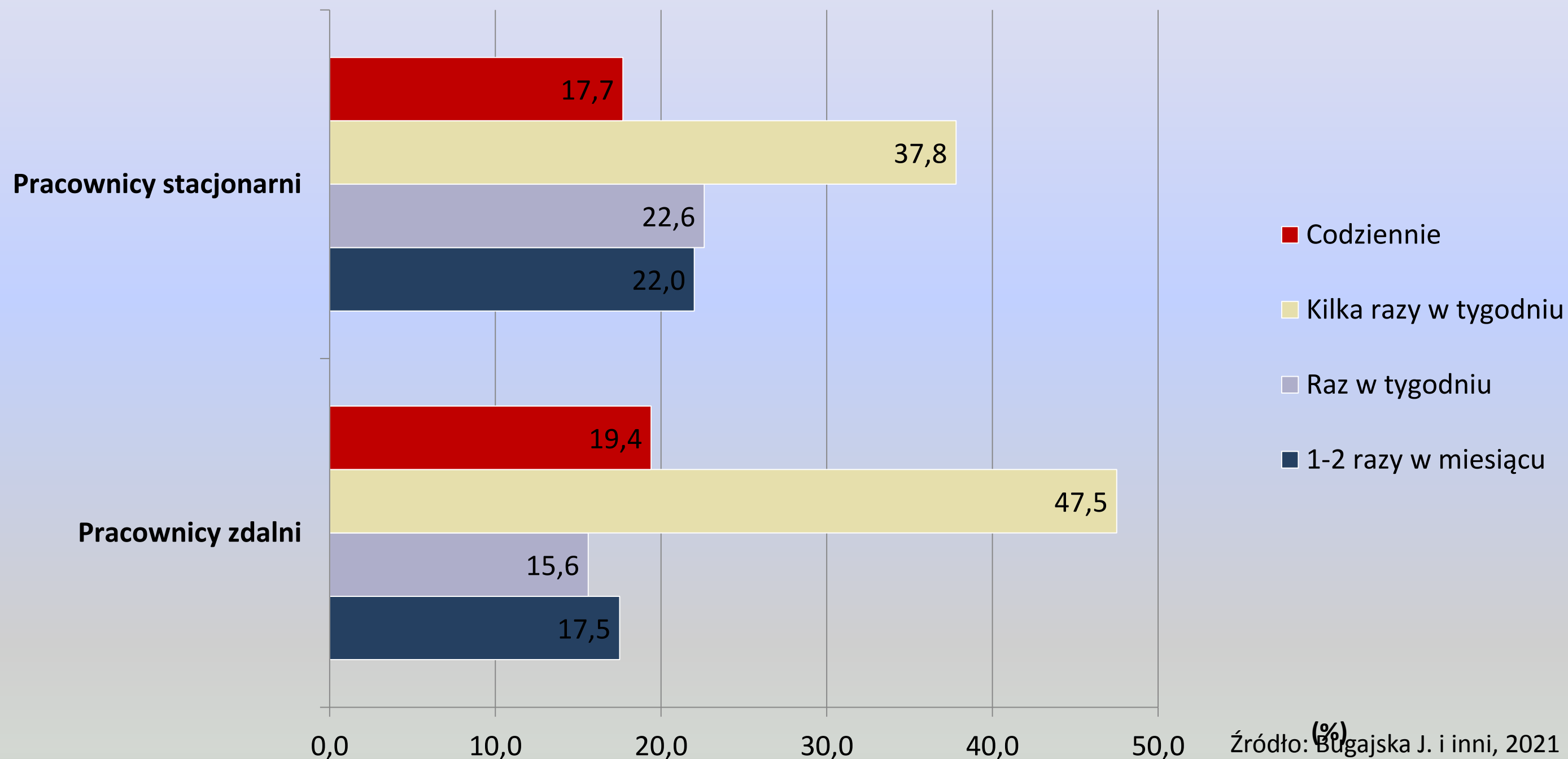
■ Zmniejszyła się ■ Jest taka sama/podobna ■ Zwiększyła się

Częstość



■ Zmniejszyła się ■ Jest taka sama/podobna ■ Zwiększyła się

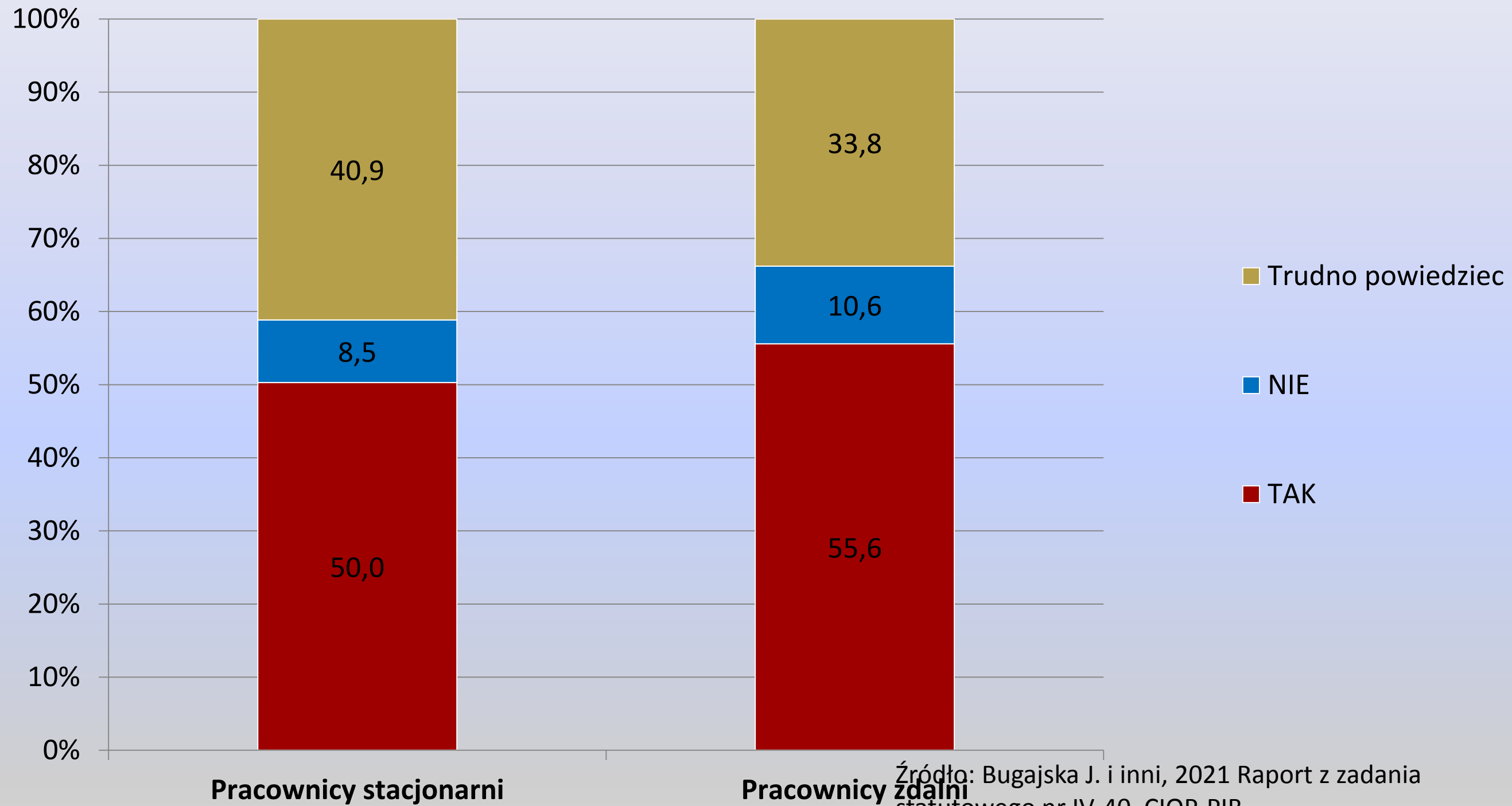
Jak często odczuwałaś/eś dolegliwości kręgosłupa szyjnego w ciągu ostatnich 12 miesięcy? (% w grupie, w której występują dolegliwości)



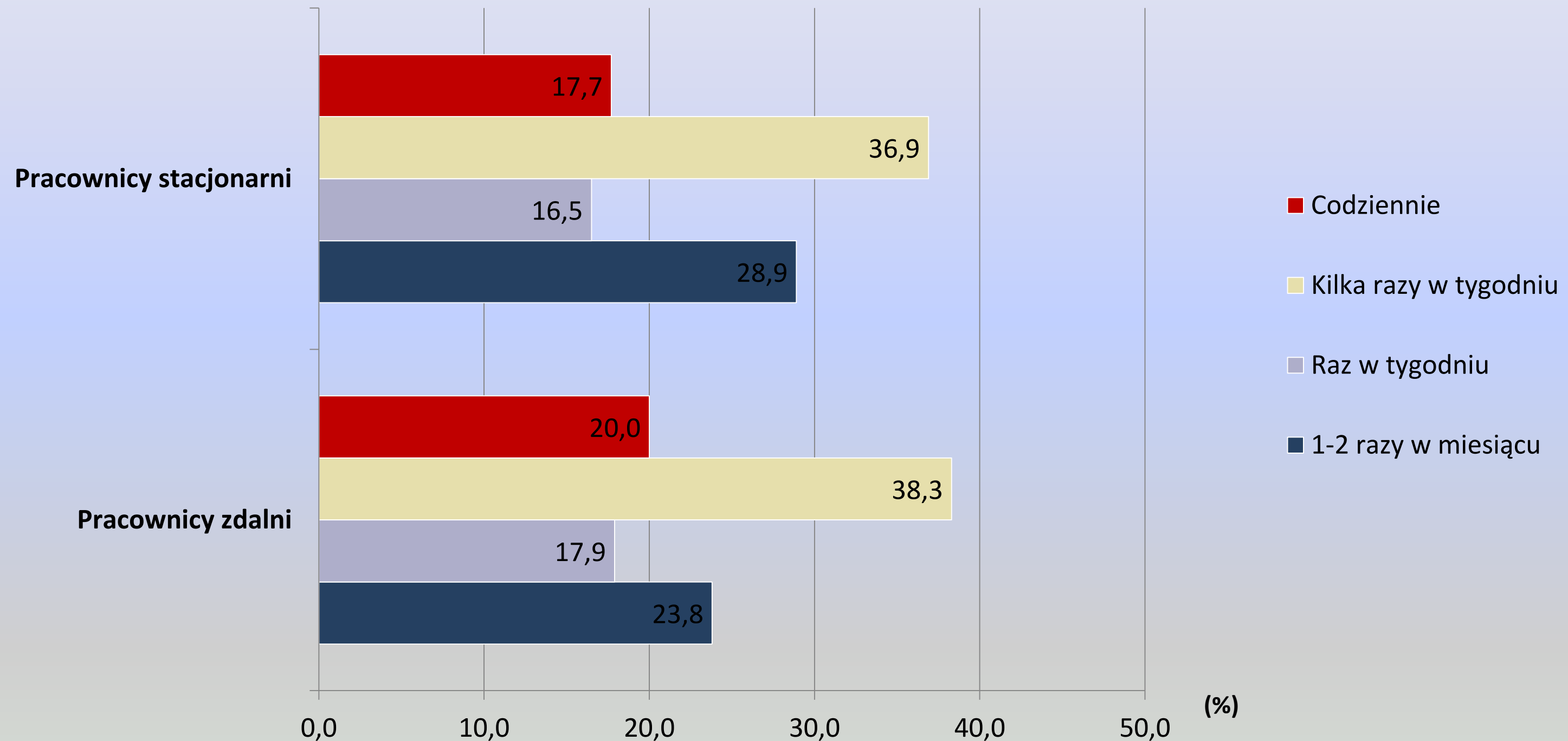
Źródło: Bugajska J. i inni, 2021 Raport z zadania statutowego nr IV-40, CIOP-PIB

Czy dolegliwości kręgosłupa szyjnego są związane z obecnie wykonywaną pracą?

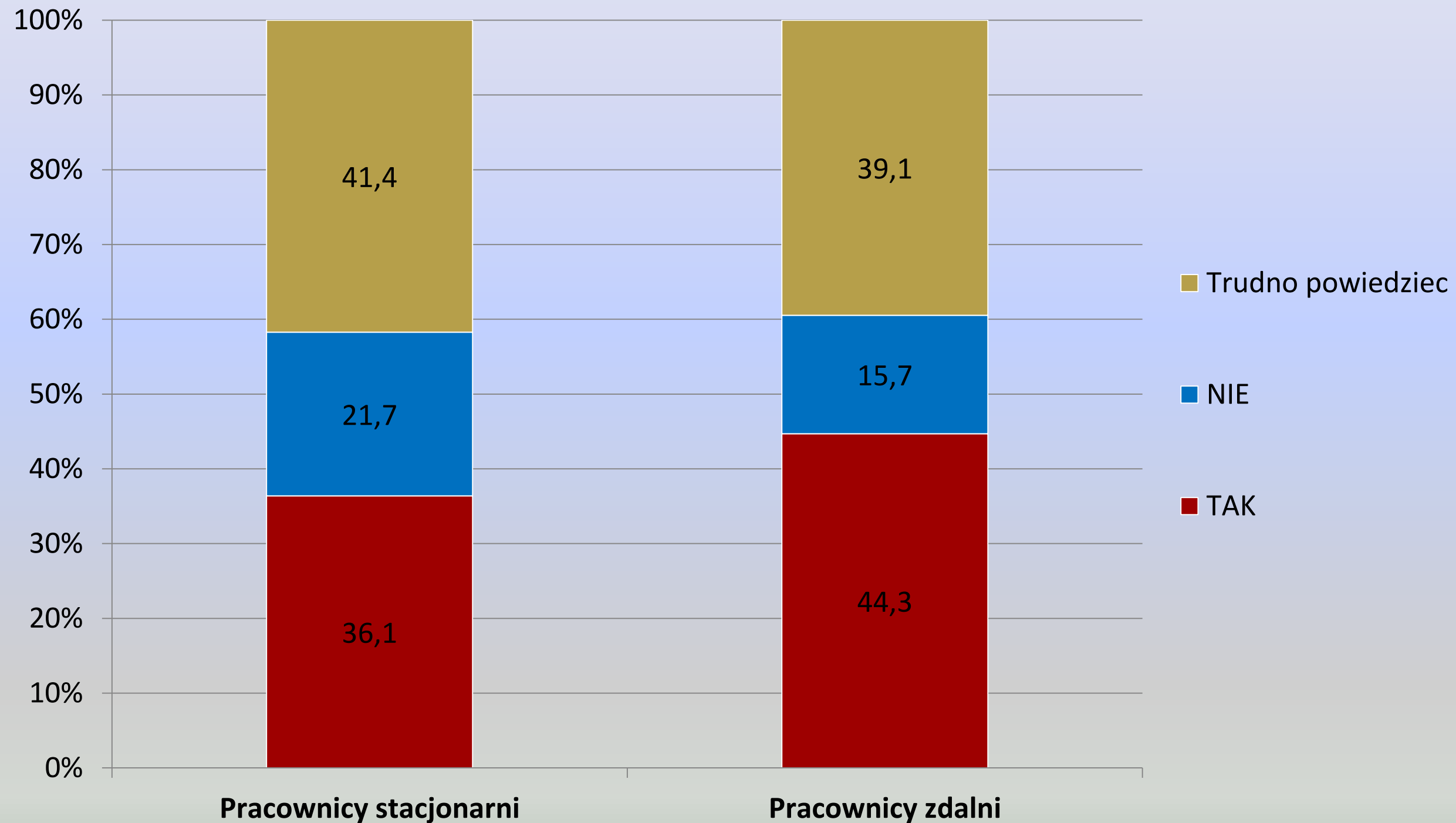
(% w grupie, w której występują dolegliwości)



Jak często odczuwałaś/eś dolegliwości kręgosłupa lędźwiowo-krzyżowego w ciągu ostatnich 12 miesięcy? (% w grupie, w której występują dolegliwości)



Czy dolegliwości kręgosłupa lędźwiowo-krzyżowego są związane z obecnie wykonywaną pracą? (% w grupie, w której występują dolegliwości)



**Zalecenia dotyczące właściwej organizacji
psychospołecznych warunków pracy zdalnej**
- dla kadry kierowniczej

1. Efektywność pracy zdalnej

- **Przestrzeganie zasady dobrowolności** podjęcia decyzji o wykonywaniu pracy zdalnej przez pracownika
- **Precyzyjne określenie zlecanych pracownikom zadań** wraz z terminami ich realizacji
- Uzgodnienie i realizacja jednolitego systemu **sygnalizowania rozpoczęcia pracy** przez osoby wykonujące pracę zdalną
- **Wprowadzanie elastycznego czasu pracy**
- **Utrzymywanie regularnych interakcji** szczególnie z pracownikami z niewielkim doświadczeniem zawodowym
- **Unikanie wydłużania czasu pracy**

2. Utrzymywanie kontaktu pomiędzy pracownikami oraz z przełożonymi

- **Zapewnienie wszystkim pracownikom dostępu do najnowszych informacji** o zmianach i decyzjach zachodzących w całej organizacji
- **Tworzenie narzędzi i zasad umożliwiających kontakty i konsultacje z przełożonymi oraz współpracownikami** w celu monitorowania postępów i trudności w wykonaniu zadań oraz określenie potrzeb w zakresie wsparcia pracownika
- **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”)

3. Szkolenia

- **Szkolenie kadry kierowniczej z zakresu zarządzania zespołem rozproszonym i rozliczania zadaniowego (np. nieprzeciążanie pracowników nadmiernym raportowaniem)**
- **Szkolenie kadry kierowniczej oraz pracowników z zakresu organizacji ergonomicznego stanowiska pracy w domu**
- **Podnoszenie umiejętności pracowników w zakresie obsługi urządzeń i wykorzystania aplikacji potrzebnych do wykonywania pracy zdalnej**
- **Dbanie o rozwój zawodowy pracowników**

**Zalecenia dotyczące właściwej organizacji
psychospołecznych warunków pracy zdalnej**
- dla pracownika

Organizacja miejsca i czasu pracy

- **Wydzielenie w domu strefy pracy**
- **Zapewnienie wyraźnego przejścia z trybu „życie prywatne” do trybu „praca”,**
- **Sporządzenie aktualnego dziennego i tygodniowego planu pracy**
- **Informowanie domowników z wyprzedzeniem o zadaniach specjalnych wymagających całkowitej izolacji (np. uczestnictwo w telekonferencjach)**

Produkty opracowane w ramach I etapu



Lista kontrolna do identyfikacji zagrożeń lub uciążliwości na stanowisku pracy zdalnej przy komputerze (Wypełnia pracownik)

Rodzaj czynnika	Pytanie kontrolne	Tak	Nie	Uwagi
Powierzchnia pomieszczenia, wydzielenie stanowiska pracy	Czy praca odbywa się w pomieszczeniu zapewniającym co najmniej 2 m ² wolnej powierzchni podłogi (niezajętej przez meble i urządzenia)?			
	Czy stanowisko pracy jest wydzielone (np. przez zapewnienie oddzielnego stołu i krzesła w czasie pracy)?			
Śliska podłoga i/lub przeszkody na podłodze	Czy podłoga jest wolna od przeszkód mogących spowodować przewrócenie się?			
	Czy powierzchnia podłogi jest sucha i nie stwarza zagrożenia poślizgnięcia się?			
	Czy przewody elektryczne nie stwarzają utrudnień dla przechodzących osób?			
Mikroklimat	Czy temperatura powietrza w pomieszczeniu wynosi od 20°C do 24°C?			
	Czy względna wilgotność powietrza w pomieszczeniu wynosi 40-60 %?			
	Czy w przypadku stosowania nawilżacza powietrza przeprowadzana jest jego dezynfekcja?			
	Czy w pomieszczeniu pracy jest możliwość wymiany świeżego powietrza (otwarcia okna)?			
Hałas	Czy poziom hałasu w pomieszczeniu nie przekracza 55 dB?			
Oświetlenie	Czy w pomieszczeniu jest równomierne oświetlenie naturalne?			
	Czy natężenie oświetlenia na powierzchni blatu roboczego wynosi min. 500 luksów (lx)?			
	Czy jest możliwość takiego ustawienia ekranu monitora, żeby zapobiec odbłaskom i odbiciom od innych źródeł światła?			
Prąd elektryczny	Czy gniazdka elektryczne i przedłużacze nie są uszkodzone?			
	Czy izolacja przewodów elektrycznych nie jest uszkodzona?			
Zagrożenia elektromagnetyczne	Czy w przypadku używania komputera przenośnego do pracy zdalnej jest on umieszczony na blacie roboczym stanowiska pracy?			
	Czy w przypadku wykorzystywania łączności bezprzewodowej router jest usytuowany co najmniej 50 cm od pracownika?			
Gorące powierzchnie i przedmioty	Czy stanowisko pracy jest wolne od występowania gorących powierzchni i przedmiotów mogących spowodować oparzenie?			
Sprzęt komputerowy i łącza internetowe	Czy pracownik dysponuje sprzętem komputerowym i oprogramowaniem pozwalającym na właściwe wykonywanie zadań?			
	Czy pracodawca zapoznał pracownika z programami niezbędnymi do wykonywania pracy zdalnej?			
	Czy łącza internetowe umożliwiają pracę z zapewnieniem płynności transmisji i bezpieczeństwa danych?			
	Czy zapewnione jest wsparcie informatyczne w przypadku problemów technicznych?			

6

Liczba pobrań ww. materiałów (dane na dzień 22.12.2021 r.):

Ocena_ryzyka_zawodowego-praca_zdalna_2021.pdf - **5538**

Zasady_organizacji_pracy_zdalnej_CIOP_PIB_2021.pdf – **4799**

Dziękujemy za uwagę

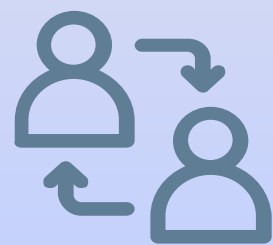


Nowe formy pracy wg Eurofound

- ⇒ Nowe formy pracy – ogólne określenie bardziej zróżnicowanych form zatrudnienia, które pojawiły się bądź zyskały na znaczeniu po 2000 r.
- ⇒ Nowe formy pracy charakteryzują się zmieniającymi się modelami pracy, stosunkami umownymi, zmiennym miejscem, czasem trwania i harmonogramem pracy, zwiększonym wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) lub kombinacją tych czynników

Nowe formy pracy wg Eurofound (2018)

Nowe formy stosunków pracy



Dzielenie się
pracownikiem



Dzielenie stanowiska
pracy



Praca za talony

Nowe formy samozatrudnienia



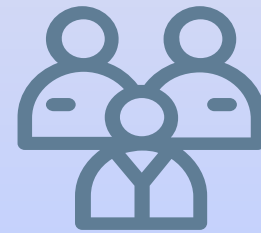
Zatrudnienie wspólne

Nowe formy pracy wg Eurofound (2018)

Nowe formy trybu pracy



Praca zdalna ICT



Praca platformowa



Praca portfelowa



Praca dorywcza



Zarządzanie
tymczasowe

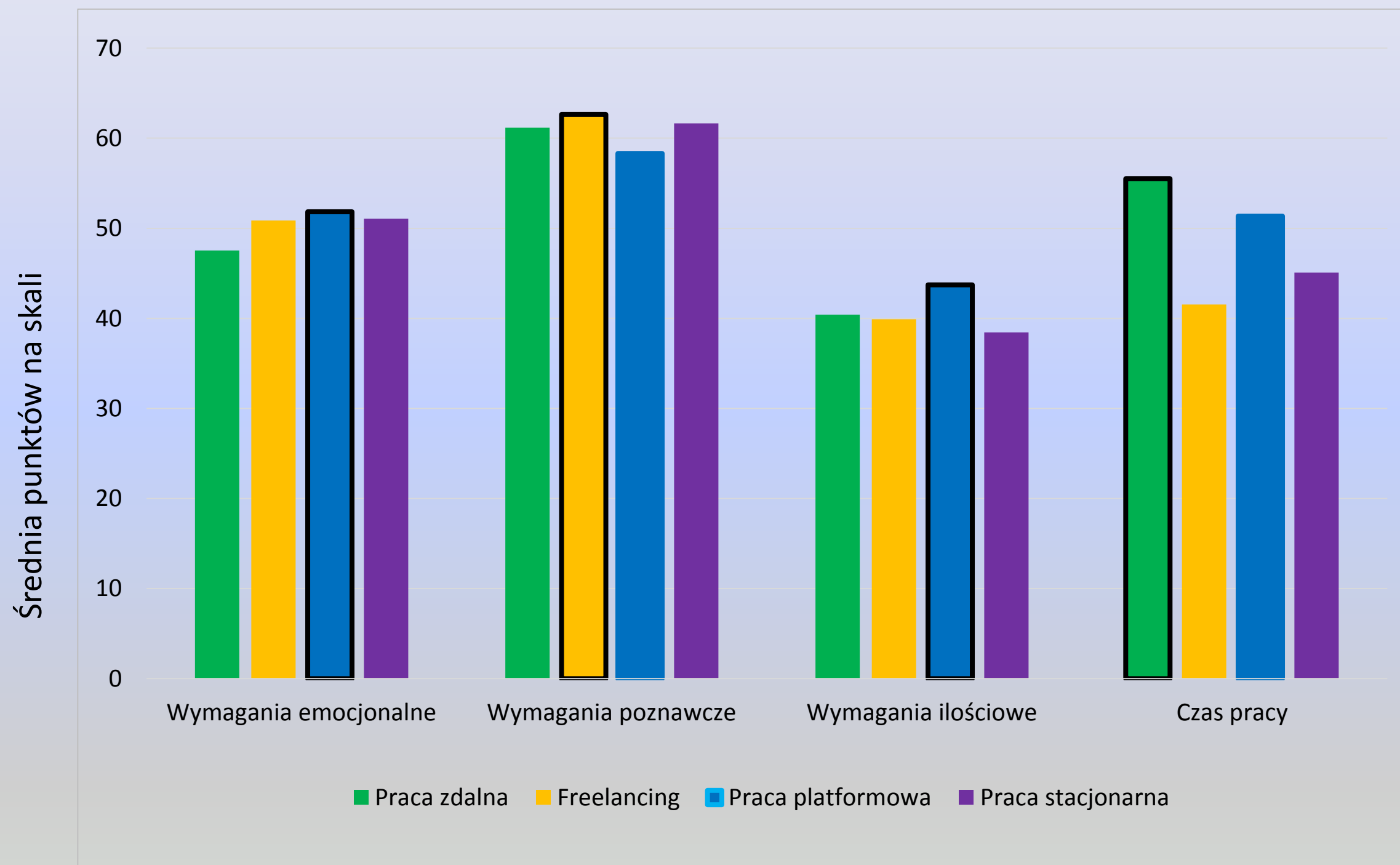
Wybrane nowe formy pracy a psychospołeczne warunki pracy – badanie CIOP-PIB

Badanie psychospołecznych warunków pracy w ramach nowych form pracy przeprowadzono w odniesieniu do następujących grup pracowników:

- **Pracowników zdalnych** - pracowników wykonujących umysłową pracę etatową, wykonywaną zdalnie przy użyciu narzędzi ICT
- **Pracowników platformowych** - osób fizycznych wykonujących pracę lub świadczących usługi, z większym lub mniejszym zakresem kontroli, za pośrednictwem cyfrowej platformy pracy
- **Freelancerów**, tj. niezależnych specjalistów – pracowników nieetatowych, świadczących wyspecjalizowane usługi w dowolnym miejscu – bezpośrednio lub za pośrednictwem Internetu, m.in. w ramach pracy portfelowej, dorywczej, zarządzania tymczasowego

Czwartą – kontrolną – grupą badanych byli pracownicy wykonujący pracę stacjonarnie w zakładzie pracy

Nowe formy pracy a psychospołeczne warunki pracy – badanie CIOP-PIB

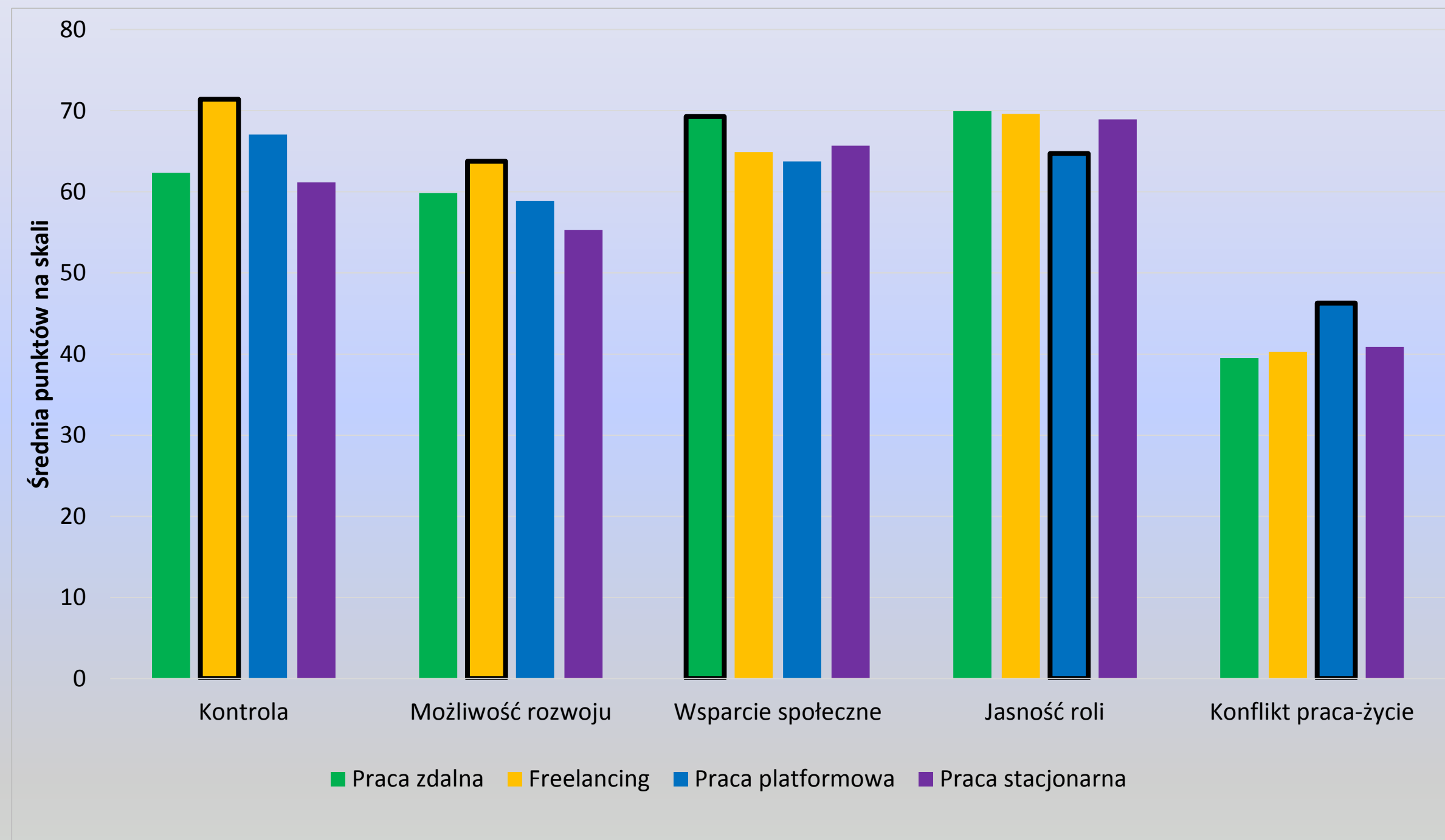


Grupa badana:

- **Pracownicy zdalni** (316 osób),
- **Freelancerzy** (301 osób)
- **Pracownicy platformowi** (309 osób),
- **Pracownicy stacjonarni** (330 osób).

Źródło: Mockało, Barańska, Warszewska (2021). Raport z 2 etapu projektu „Praca 4.0. Nowe formy pracy a dobrostan pracowników”. Program Wieloletni pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” - V etap (2020-2022). Koordynator: CIOP-PIB

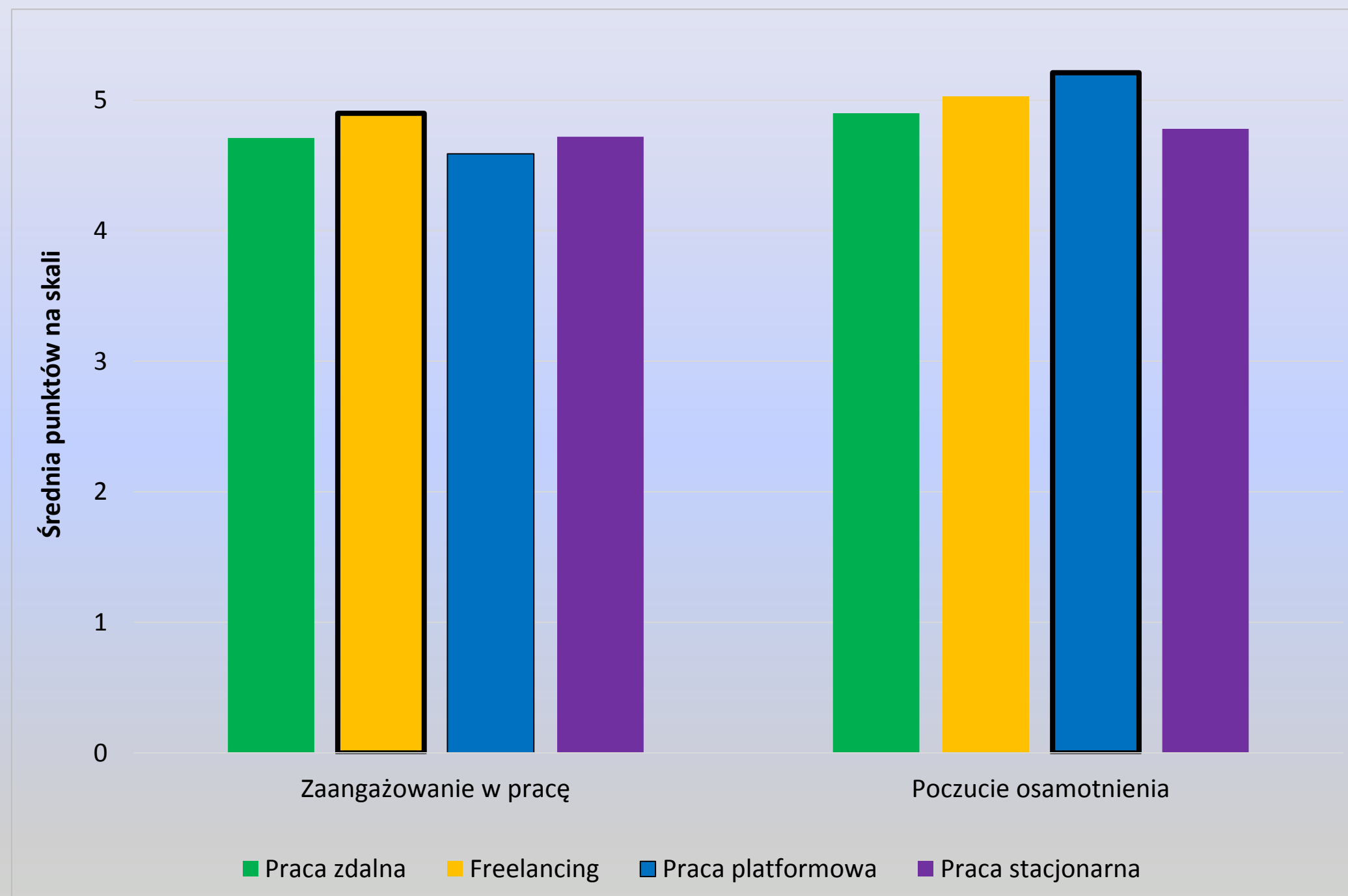
Nowe formy pracy a psychospołeczne warunki pracy – badanie CIOP-PIB



Grupa badana:

- Pracownicy zdalni (316 osób),
- Freelancerzy (301 osób)
- Pracownicy platformowi (309 osób),
- *Pracownicy stacjonarni* (330 osób).

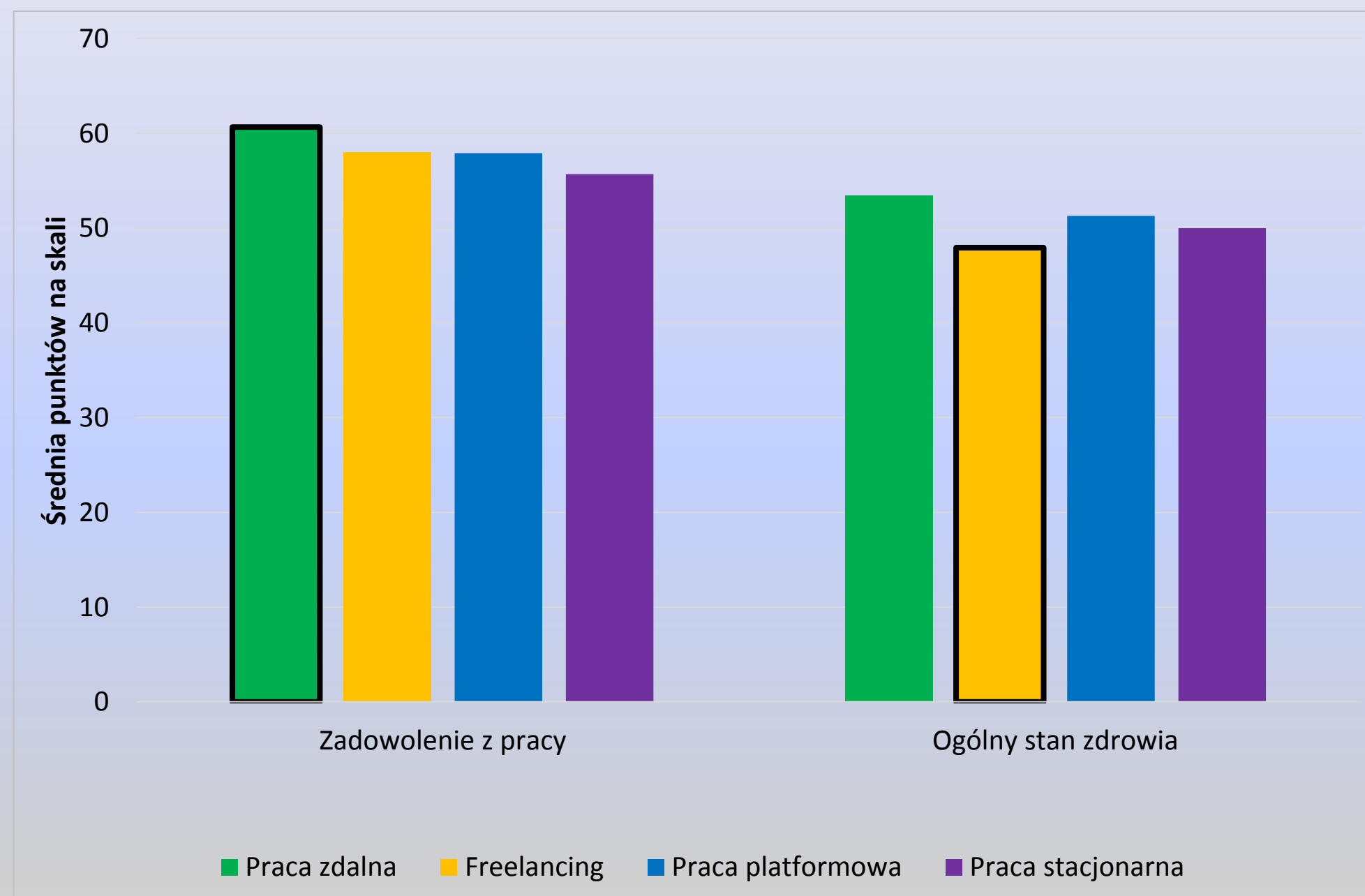
Nowe formy pracy a psychospołeczne warunki pracy – badanie CIOP-PIB



Grupa badana:

- **Pracownicy zdalni** (316 osób),
- **Freelancerzy** (301 osób)
- **Pracownicy platformowi** (309 osób),
- **Pracownicy stacjonarni** (330 osób).

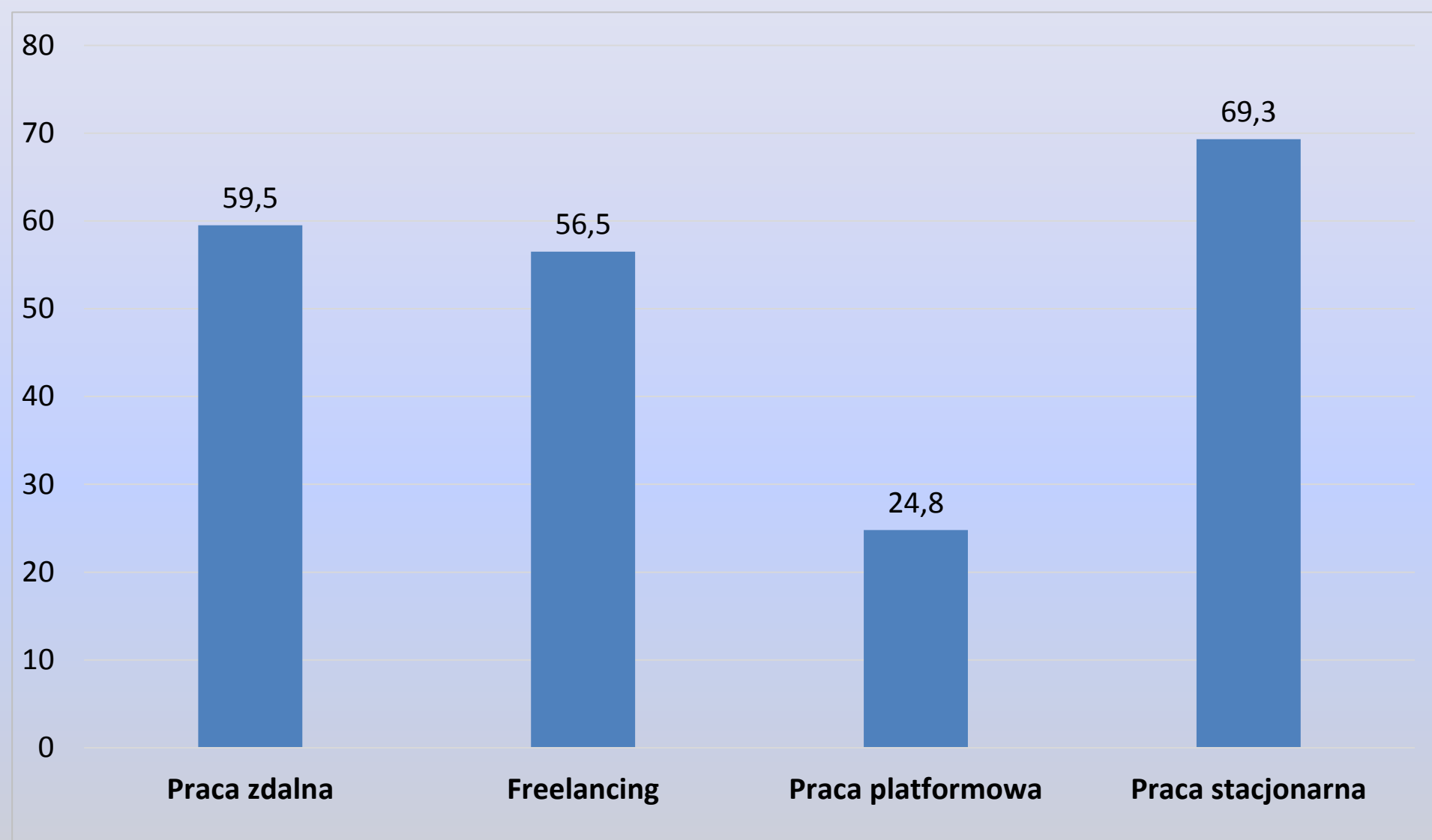
Nowe formy pracy a dobrostan osób pracujących – badanie CIOP-PIB



Grupa badana:

- **Pracownicy zdalni** (316 osób),
- **Freelancerzy** (301 osób)
- **Pracownicy platformowi** (309 osób),
- **Pracownicy stacjonarni** (330 osób).

Zgodność między pracą preferowaną a wykonywaną – badanie CIOP-PIB

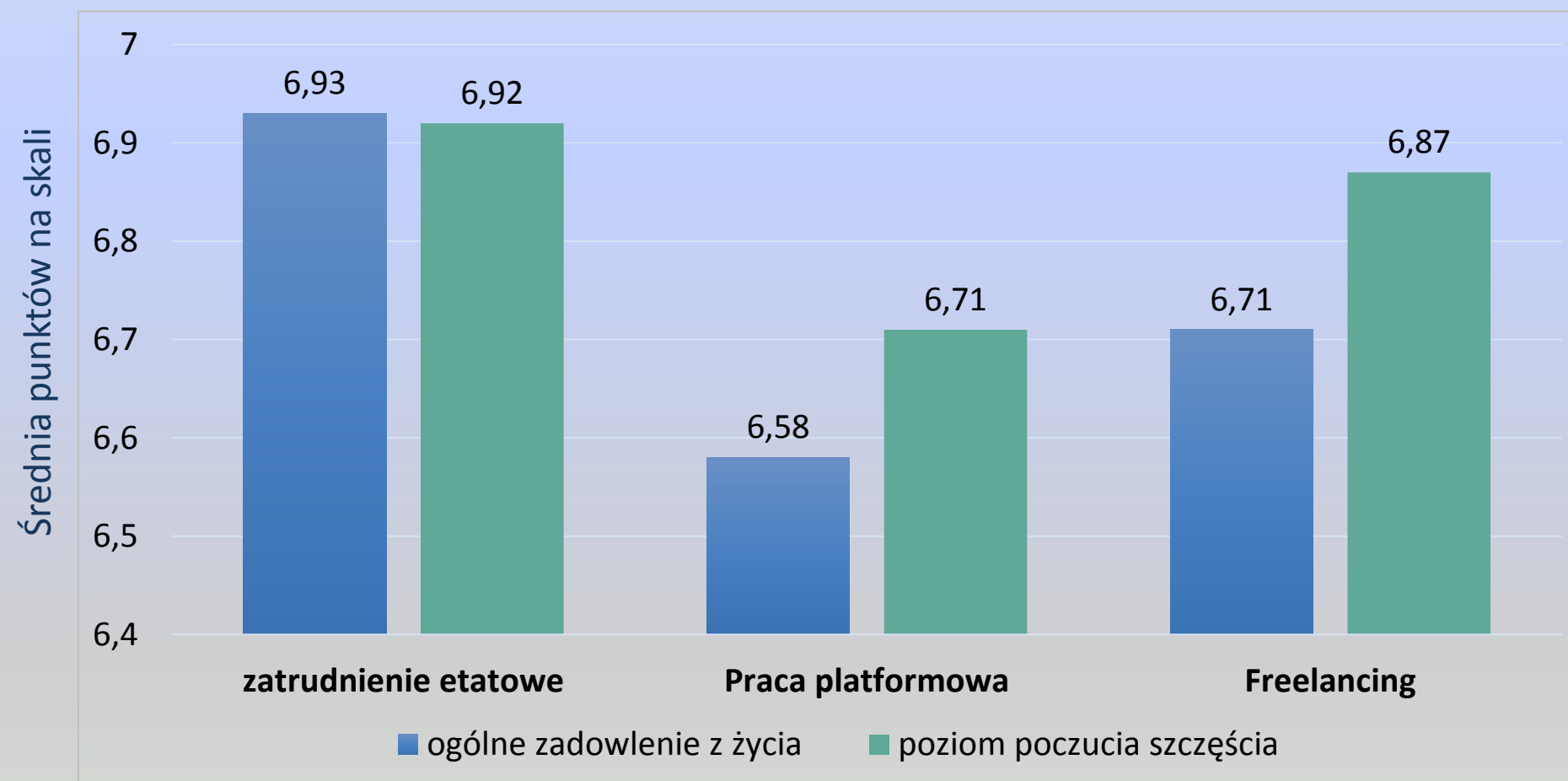


Zgodność wykonywanej i preferowanej głównej pracy.
Częstości wyrażono w procentach.

- Blisko 70% osób wykonujących typowe formy pracy (pracownicy etatowi, pracujący stacjonarnie) pracowało zgodnie ze swoimi preferencjami.
- Pracownicy platformowi najczęściej chcieli pracować w innej formie pracy.
- Niespełna 60% osób w grupach pracowników zdalnych i freelancerów pracowało w preferowanych przez siebie formach pracy.

Warunki pracy: pewność zatrudnienia i prawo do świadczeń w nowych formach pracy – badanie CIOP-PIB

Pracownicy etatowi, którzy charakteryzują się wyższą pewnością zatrudnienia i dostępem do uprawnień pracowniczych niż pracownicy nowych form pracy, również deklarowali **wyższy poziom zadowolenia z życia** ($\chi^2= 5,28; p<0,1$) i ogólnego **poczucia szczęścia** ($\chi^2= 4,72; p<0,1$) niż pracownicy platformowi oraz niezależni specjaliści.



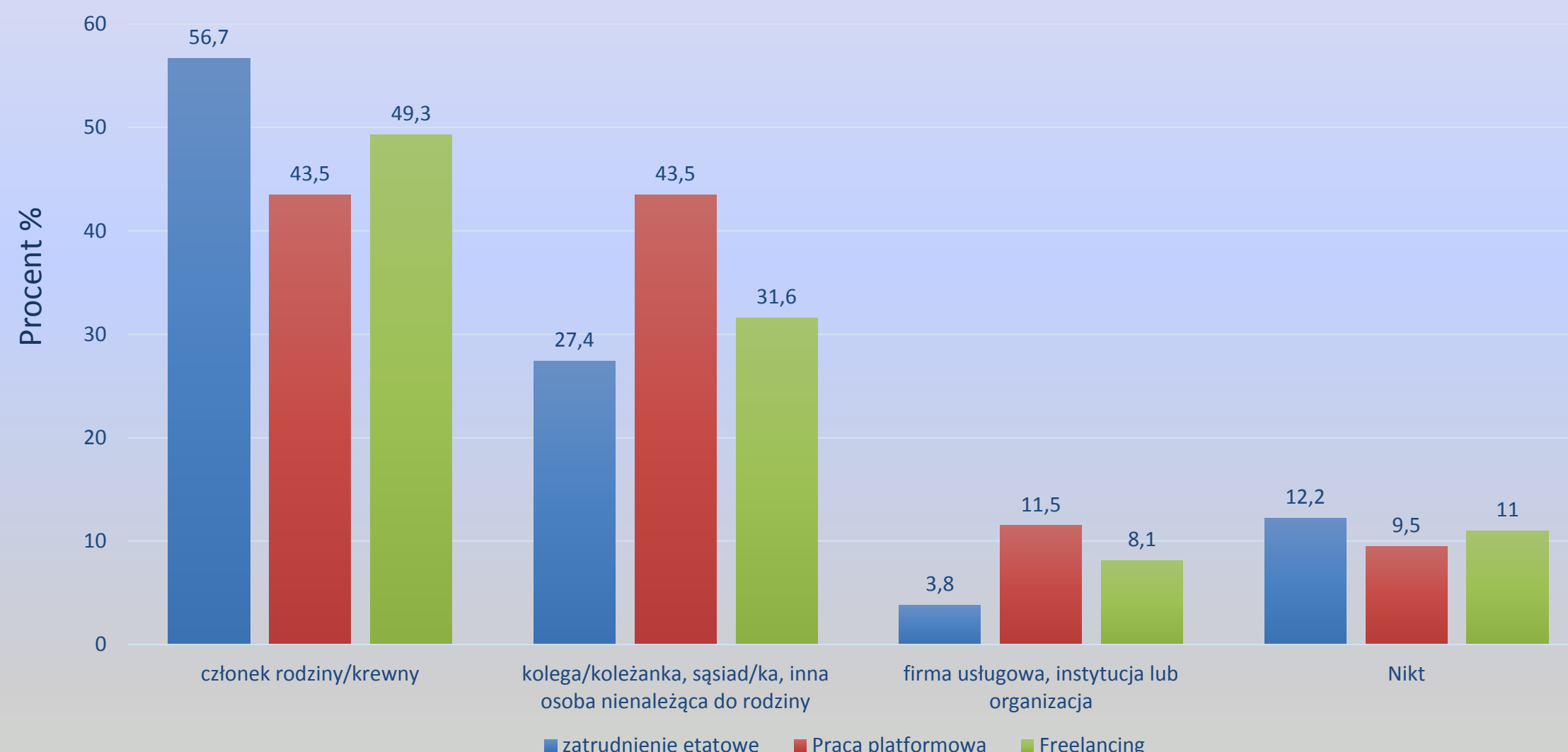
Grupa badana:

- **Pracownicy etatowi** (263 osób),
- **Freelancerzy** (209 osób)
- **Pracownicy platformowi** (200 osób).

Źródło: Barańska, Żołnierczyk-Zreda (2021). Raport z I etapu projektu „Wpływ nowych form pracy na prekaryjność warunków pracy i jakość życia”, zadanie statutowe nr IV-35, CIOP-PIB

Wsparcie społeczne w nowych formach pracy – badanie CIOP-PIB

Pracownicy etatowi mogą cieszyć się największym wsparciem ze strony najbliższej rodziny, zaś pracownicy platformowi otrzymują większe wsparcie ze strony przyjaciół niż pozostałe dwie grupy w razie ważnej sytuacji życiowej lub osobistej ($\chi^2 = 6,16; p < 0,05$).



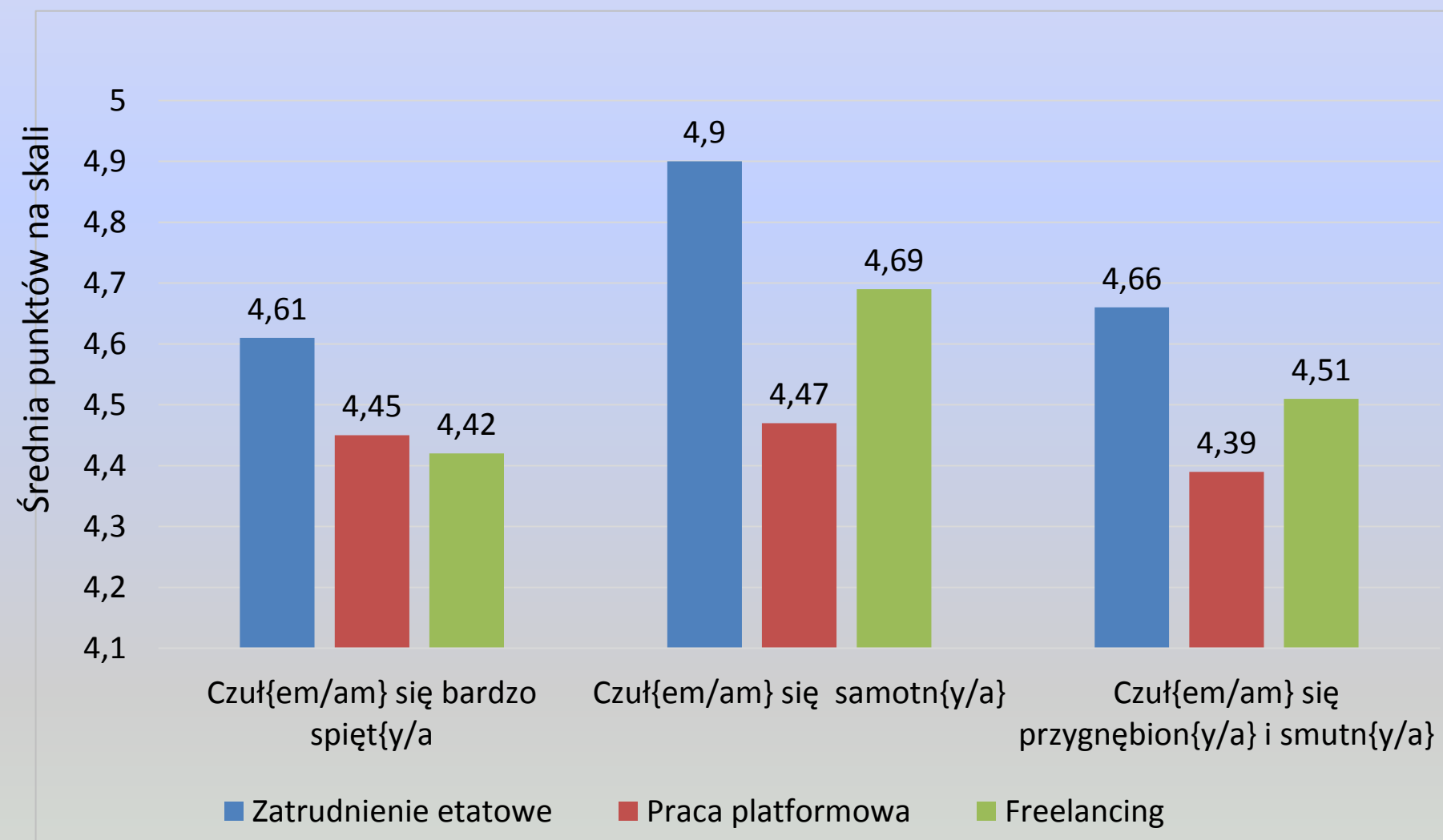
Grupa badana:

- **Pracownicy etatowi** (263 osób),
- **Freelancerzy** (209 osób)
- **Pracownicy platformowi** (200 osób).

Źródło: Barańska, Żołnierczyk-Zreda (2021). Raport z I etapu projektu „Wpływ nowych form pracy na prekaryjność warunków pracy i jakość życia”, zadanie statutowe nr IV-35, CIOP-PIB

Dobrostan: samopoczucie osób pracujących w nowych formach pracy – badanie CIOP-PIB

Z kolei **pracownicy platformowi** częściej niż pracownicy etatowi i freelancerzy **czuli się samotni** na skali 1-7, gdzie 1 = cały czas, 6 = zawsze, 7 = trudno powiedzieć ($\chi^2= 11,79; p<0,05$), co jest spójne z wynikami dla tej grupy w zakresie tej zmiennej w uprzednio cytowanym badaniu Mockała, Barańskiej i Warszawskiej (2021).



Grupa badana:

- **Pracownicy etatowi** (263 osób),
- **Freelancerzy** (209 osób)
- **Pracownicy platformowi** (200 osób).

Źródło: Barańska, Żołnierczyk-Zreda (2021). Raport z I etapu projektu „Wpływ nowych form pracy na prekaryjność warunków pracy i jakość życia”, zadanie statutowe nr IV-35, CIOP-PIB

Stres cyfrowy/technostres - definicje

- ⇒ „niemożność przystosowania się lub radzenia sobie z nowymi technologiami informacyjno-komunikacyjnymi w zdrowy sposób” (Brod, 1984).
- ⇒ „wszelki negatywny wpływ na postawy, myśli, zachowania lub fizjologię ciała spowodowany bezpośrednio lub pośrednio przez technologię” (Weil i Rosen, 1997).
- ⇒ najnowsza definicja przyjęta dzisiaj w literaturze technostresu brzmi: „doświadczenie stresu podczas korzystania z technologii cyfrowej” (Ragu-Nathan i in. 2008).

Rodzaje stresu cyfrowego

1. **Przeciążenie technologiczne:** wydłużenie oraz zwiększenie tempa pracy osoby wykorzystującej technologie informacyjne
2. **Techno-inwazja:** wkraczanie w życie osobiste pracownika podczas wykonywania pracy/zadań, docieranie do pracowników w każdej chwili, oczekiwanie na nieustającą dostępność pracownika i mogą odczuwać potrzebę ciągłego kontaktu z przełożonym
3. **Techno-złożoność:** powodowanie uczucia niepewności oraz braku wymaganych kompetencji i umiejętności w zakresie obsługi TI przez pracownika
4. **Brak bezpieczeństwa technologicznego:** odnosi się do sytuacji, w których użytkownicy czują się zagrożeni utratą pracy;
5. **Techno-niepewność:** odnosi się lęku pracowników wynikającego z wprowadzania ciągłych zmian i aktualizacji oprogramowania i sprzętu (Tarafdar i in. 2007; Ragu-Nathani in. 2008).

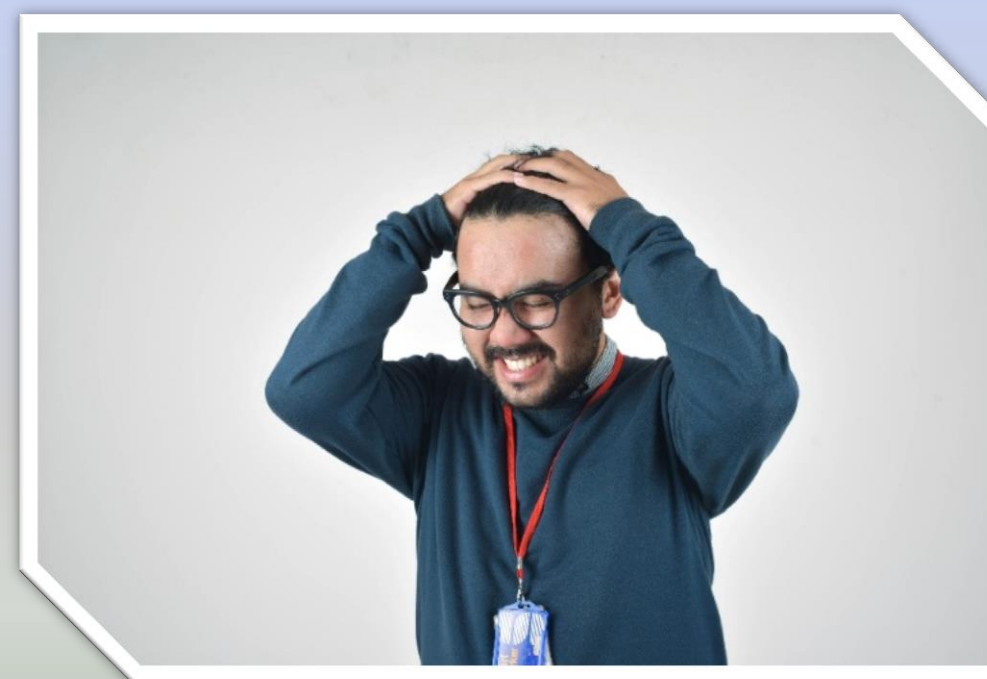
Poziom odczuwania stresu cyfrowego zależy od:

- **Czynników organizacyjnych**, takich jak: centralizacja władzy oraz nacisk (czasami nadmierny) do wprowadzania innowacji (Wang i in. 2008).
- **Czynników indywidualnych**, jak m.in. wiek, płeć, wykształcenie. Pracownicy starsi, mężczyźni oraz osoby posiadające niższy poziom wykształcenia są istotnie statystycznie częściej podatni na skutki stresu cyfrowego.

Z kompulsywnym korzystaniem z aplikacji mobilnych i społecznościowych wiąże się ponadto ekstrawersja i duża potrzeba kontaktu lub przeciwnie – neurotyzm oraz lęk przed osobistymi/fizycznymi kontaktami społecznymi (Hsiao i in. 2017; Krysznan 2017; Lee i in. 2014)

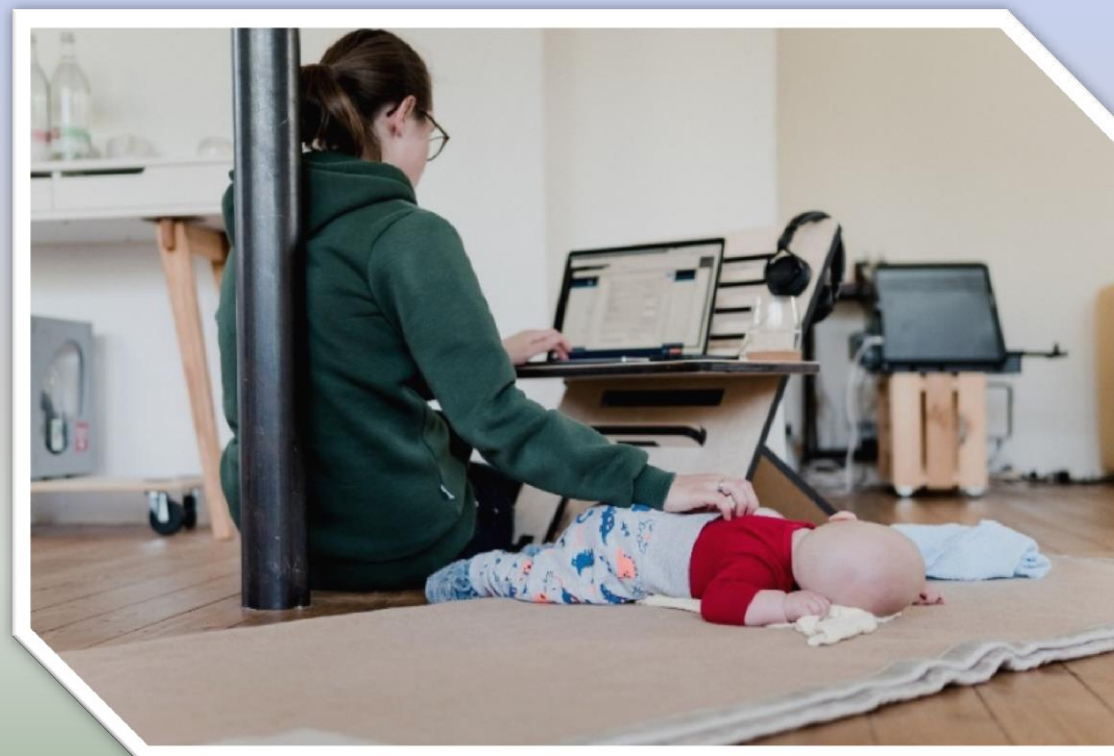
Konsekwencje doświadczenia stresu cyfrowego

- 👉 nerwowość/niepokój, drażliwość, obniżona koncentracja, zaburzenia pamięci,
- 👉 trwałe lub częściowe zaburzenie uwagi - stan nieustannego wrażenia bycia zajęтым – zwracania uwagi na wszystko bez skupiania się na czymkolwiek,
- 👉 spadek wydajności pracy,
- 👉 zmniejszenie satysfakcji z pracy,



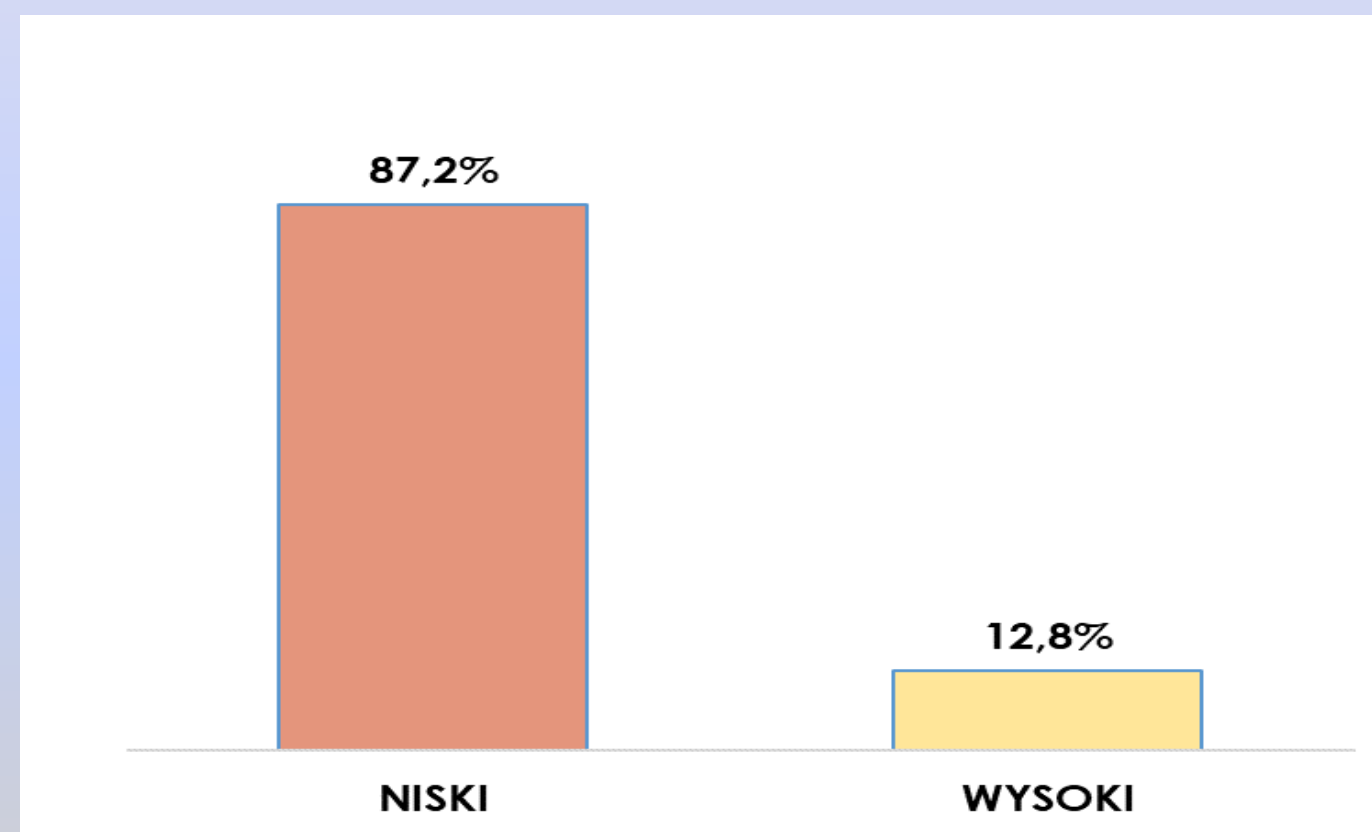
Konsekwencje doświadczenia stresu cyfrowego

- zaburzenie poczucia równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym,
- wypalenie zawodowe,
- zwiększona absencja chorobowa, konflikty i izolacja społeczna,
- zachowania antyspołeczne, np. cybermobbing



Badania indywidualnych i organizacyjnych uwarunkowań zjawiska cyberprzemocy w miejscu pracy wykonane w CIOP-PIB

Rozkład procentowy badanych pracowników* ze względu na poziom narażenia na cyberprzemoc w pracy

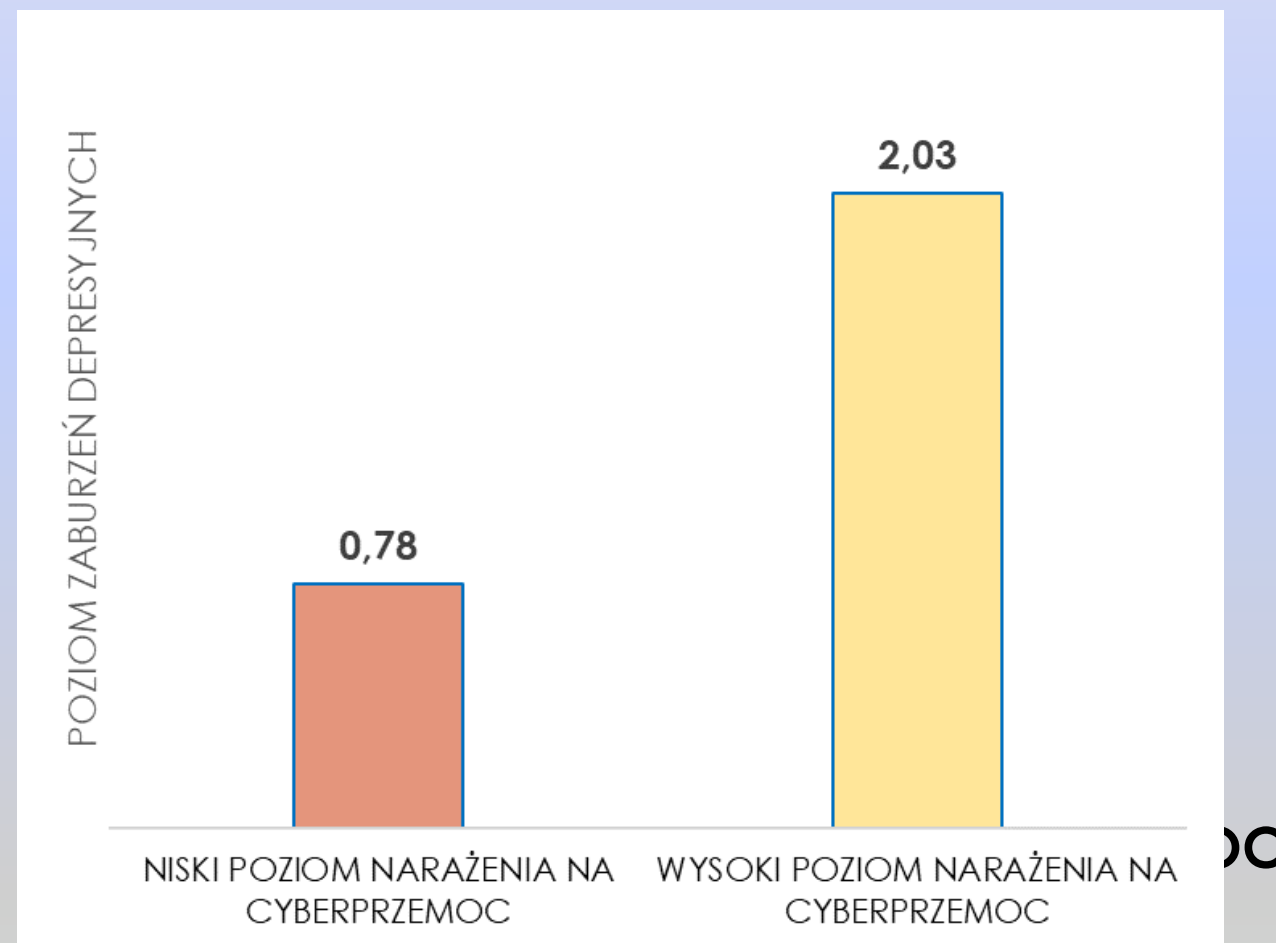


POZIOM NARAŻENIA NA CYBERPRZEMOC

*W badaniu uczestniczyło 500 pracowników umysłowych reprezentujących trzy sekcje tj. informacja i komunikacja, działalność finansowa i ubezpieczeniowa, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

Badania indywidualnych i organizacyjnych uwarunkowań zjawiska cyberprzemocy w miejscu pracy wykonane w CIOP-PIB

Test istotności różnic* dla dwóch grup pracowników („niski poziom narażenia na cyberprzemoc” versus „wysoki poziom narażenia na cyberprzemoc) w poziomie zaburzeń depresyjnych (GHQ-28)



*W badaniu uczestniczyło 500 pracowników umysłowych reprezentujących trzy sekcje tj. informacja i komunikacja, działalność finansowa i ubezpieczeniowa, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

Praktyki minimalizujące technostres

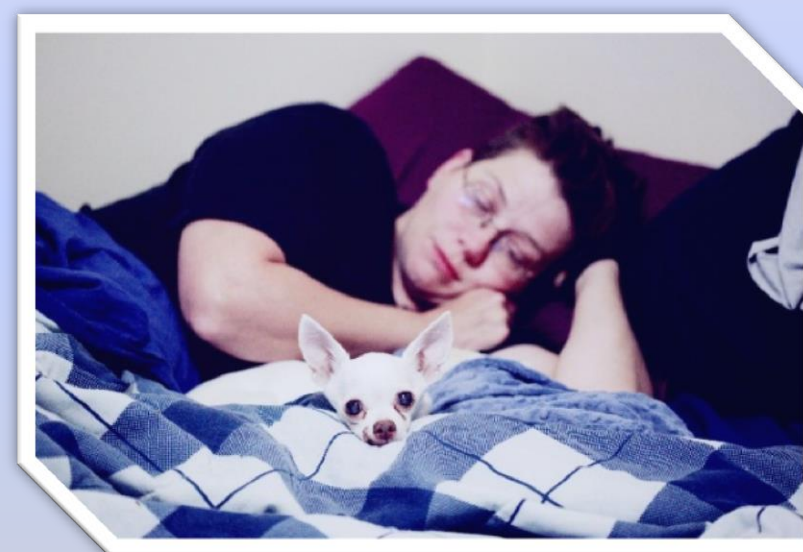
- nałożenie limitów mailowych; polityka nieodpisywania na zawodowe maile po godzinach pracy
- przeprowadzanie badań wśród pracowników, sprawdzających ich poziom zadowolenia z dostępu do technologii w miejscu pracy
- tworzenie odpowiednich warunków do pełnej koncentracji pracowników,
- nie promowanie kultury „stale osiągalnego”, „zawsze dostępnego” lub „będącego w ciągłej gotowości” pracownika,

Praktyki minimalizujące technostres

- zachęcanie pracowników do przerw w pracy, unikanie pracy po godzinach,
- więcej rozmowy twarzą w twarz, mniejsza rola komunikatorów online,
- szkolenia dla pracowników pomagające radzić sobie z technostresem,
- stałe podnoszenie umiejętności pracowników w zakresie obsługi urządzeń i wykorzystania aplikacji potrzebnych do wykonywania pracy zdalnej, a także o rozwój zawodowy pracowników,
- zachęcanie pracowników do dzielenia się informacjami na temat trudności w obsłudze TI



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



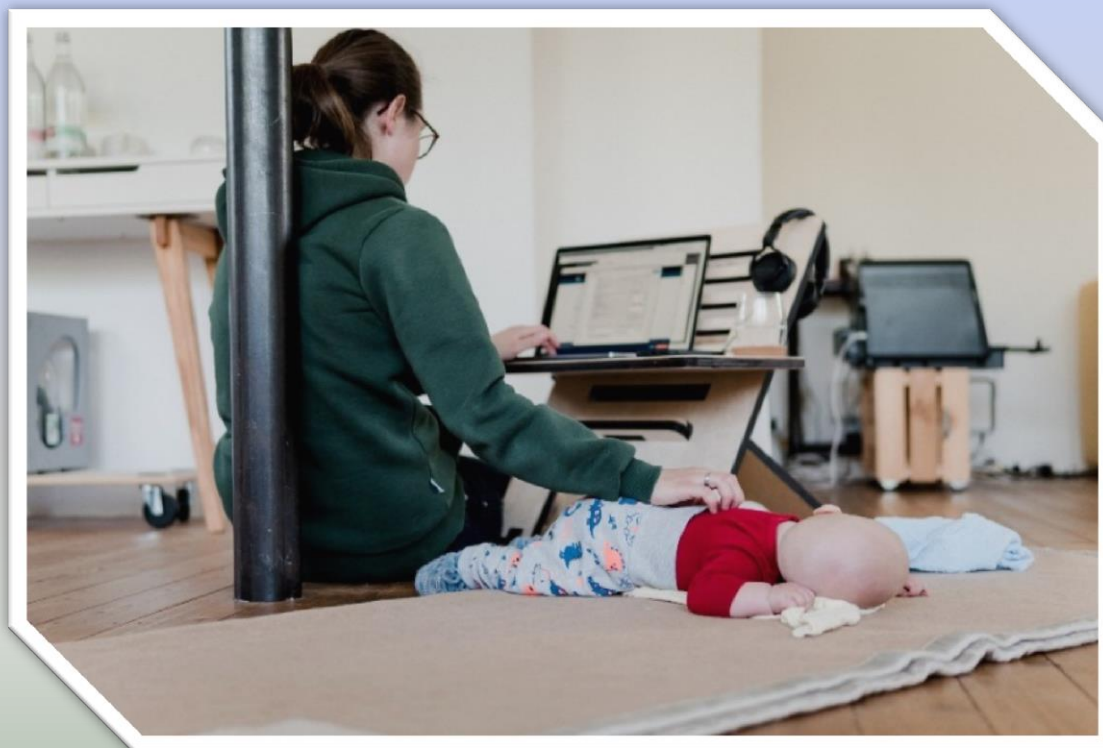
- **Izolacja społeczna** i wynikające z niej obniżenie nastroju

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.



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

Dotyczy to w równym stopniu kobiet, co mężczyzn



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 kierowniczej 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

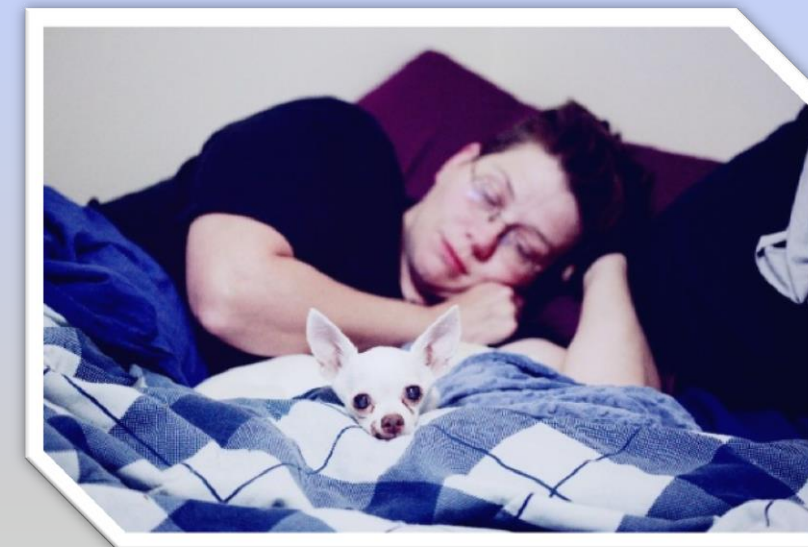


- **Monitorowanie umiejętności zawodowych** pracowników w celu odpowiedniego delegowania zadań oraz szkolenia
 - W tym celu należy **dbać o stałe podnoszenie umiejętności pracowników w zakresie obsługi urządzeń i wykorzystania aplikacji** potrzebnych do wykonywania pracy zdalnej, a także **o rozwój zawodowy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



Dziękuję za uwagę

