

Praca zdalna a wypalenie zawodowe



dr **Marzena Syper-Jędrzejak**, Katedra Zarządzania Zasobami Ludzkimi,
Wydział Zarządzania, UŁ

Praca zdalna



ZALETY:

Obniżenie kosztów zatrudnienia:

- ❖ firma nie musi zapewniać stanowiska do pracy, oprzyrządowania, a także wydzielać przestrzeni dla pracownika,
- ❖ jeśli znacząca część załogi pracuje zdalnie, spadają koszty eksploatacji i tzw. mediów (ogrzewanie, woda, prąd itp.).
- ❖ Z punktu widzenia pracownika:
- ❖ obniżają się lub niwelują koszty dojazdów i czasu,
- ❖ poprawia komfort codziennego życia i bezpieczeństwa,
- ❖ łatwiej łączyć pracę zawodową z życiem osobistym

OGRANICZENIA/NEGATYWNE KONSEKWENCJE:

?



Foto: Bulldogjob.pl



Praca zdalna - „Realizowana poza siedzibą pracodawcy, w miejscu zamieszkania pracownika, lub innym miejscu – czasem w ruchu” (Jeran 2016, s. 50).

Istnieją pojęcia, używane wymiennie z „pracą zdalną”, terminy bliskoznaczne jak: **telepraca, praca z domu, networking** (Zalega 2009, s. 35-36). Pojęcia te nie są tak jednoznaczne:

- ❖ telepraca odnosi się do czynności wynikających z umowy o pracę, ale realizowanych z domu. Termin „**telepraca**” został użyty po raz pierwszy w **1972** roku przez **J. Shiffa** w „The Washington Post” (Sęczkowska 2019), Ideę telepracy spopularyzowali **A. Toffler** (1986) oraz futurolog **F. Kinoman** (za: Szluz 2013)
- ❖ praca zdalna może być wykonywana na zasadzie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych lub też samozatrudnienia. Twórcą pojęcia „**pracy zdalnej**” był **J. Nilles** – „praca, która umożliwia przesyłanie jej efektów za pomocą technik informatycznych, takich jak telekomunikacja i komputery, zamiast fizycznego przemieszczania się ludzi mających tę pracę wykonać” (Nilles 1976)



Praca zdalna w Polsce przed 2020 i obecnie

Przed pandemią SARS-CoV-2 (*Pietrzyk 2020*):

- ❖ **19 proc.** pracowników w Polsce deklarowało, że wykonuje swoją pracę głównie w trybie zdalnym,
- ❖ **29 proc.** – że ma taką możliwość przez kilka dni w miesiącu

Kwiecień 2020:

3/4 pracowników umysłowych pracowało w tym modelu:

- ❖ **41 proc.** – wyłącznie zdalnie,
- ❖ **35 proc.** – zdalnie w ograniczonym wymiarze czasu

Opinie pracowników –

Mental Health at Work Requires Attention, Nuance, and Swift Action

ORACLE, WORKPLACE INTELLIGENCE, 2020



Rok 2020 jako **najbardziej stresujący w pracy** dla:

- ❖ Ok.. 90 proc. pracowników w wieku 22-25 lat
- ❖ Ok. 80 proc. pracowników w wieku 26-37 lat
- ❖ Ok. 60 proc pracowników w wieku 55-74 lat

Powody:

- ✓ brak rozgraniczenia między życiem zawodowym i prywatnym (41%)
- ✓ problemy związane ze zdrowiem psychicznym - w tym napięcie i lęk (33%).

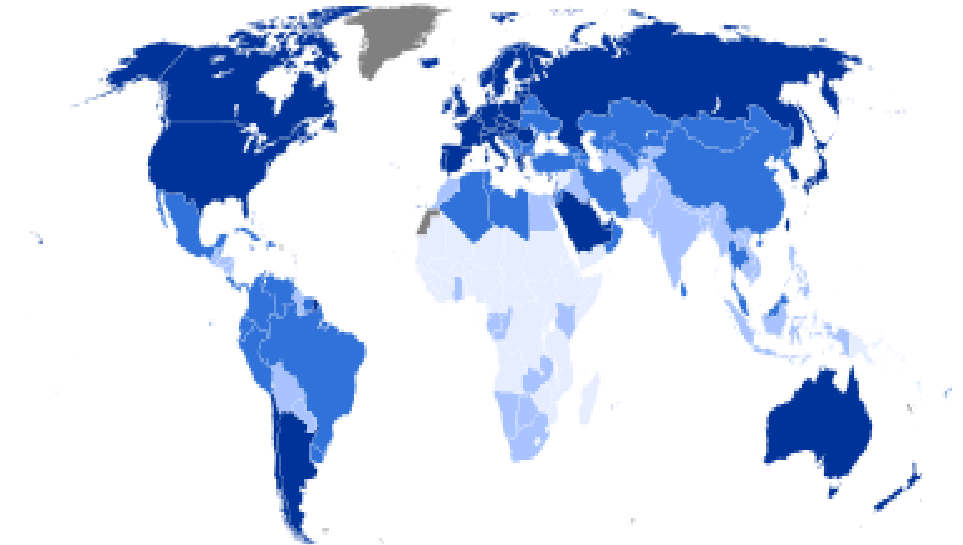


Foto: Wikipedia pl

- ✓ 12 tysięcy przebadanych pracowników z różnych branż/gałęzi gospodarki
- ✓ W 11 krajach



Odczuwanie stresu a formy pracy:

- ❖ Ponad 30% respondentów wskazało, że poziom stresu w pracy stacjonarnej był u nich **podobny** jak w przypadku pracy zdalnej
- ❖ Ponad 30% miało poczucie **większego stresu w pracy stacjonarnej**
- ❖ Niemal 35% wskazało, że praca **zdalna stresuje ich bardziej** niż praca stacjonarna.



Foto: PAP

✓ Reprezentatywna
grupa 518 polskich
pracowników

✓ 101 pracodawców

Stres związany z pracą/edukacją zdalną



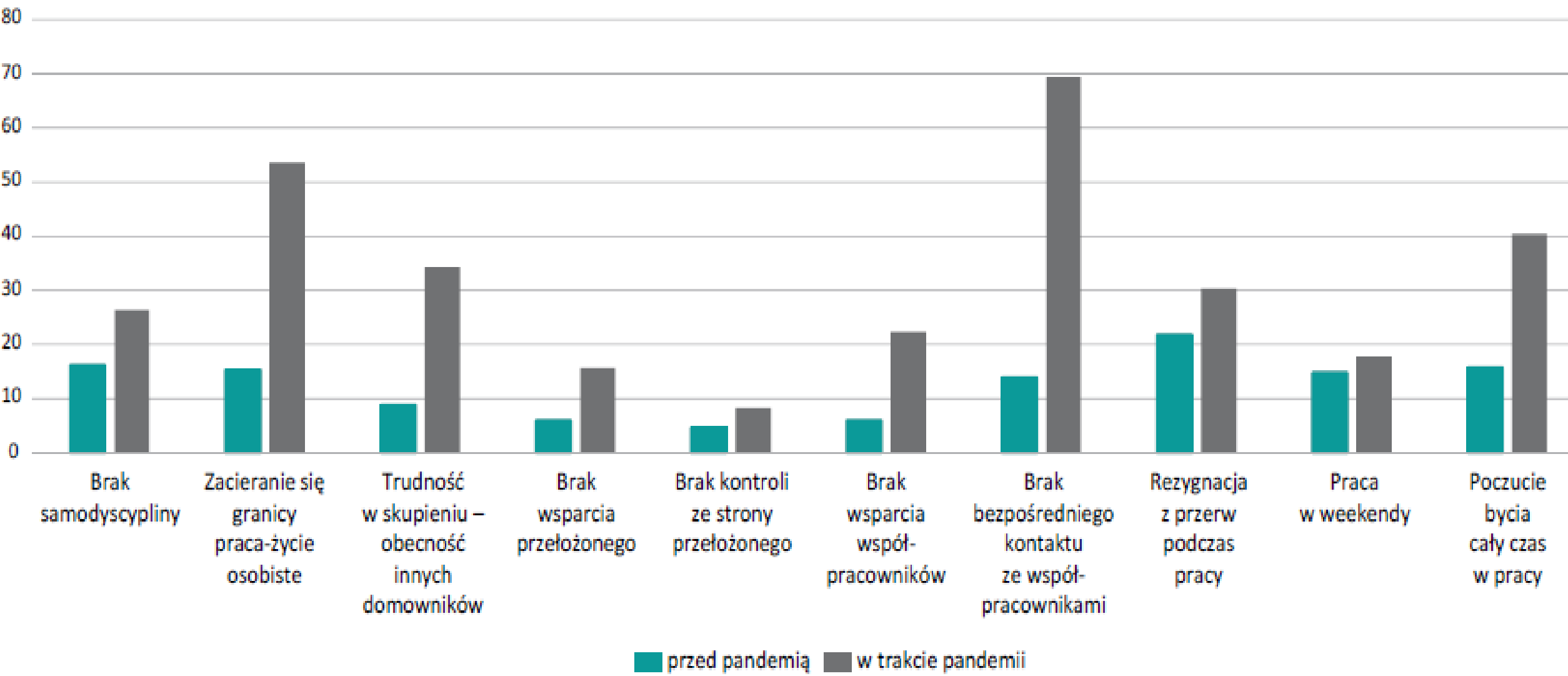
Zaburzenie równowagi WLB

- ❖ brak umiejętności organizowania sobie czasu i miejsca pracy,
- ❖ pokusa wydłużenia czasu pracy kosztem życia prywatnego i odpoczynku,
- ❖ obecność innych domowników *(aż dla 82% badanych pracujących zdalnie kobiet, będących jednocześnie matkami niepełnoletnich, obecność w domu dzieci, konieczność opieki nad nimi i nauki z nimi była przyczyną stresu zawodowego – Dolot, 2020).*

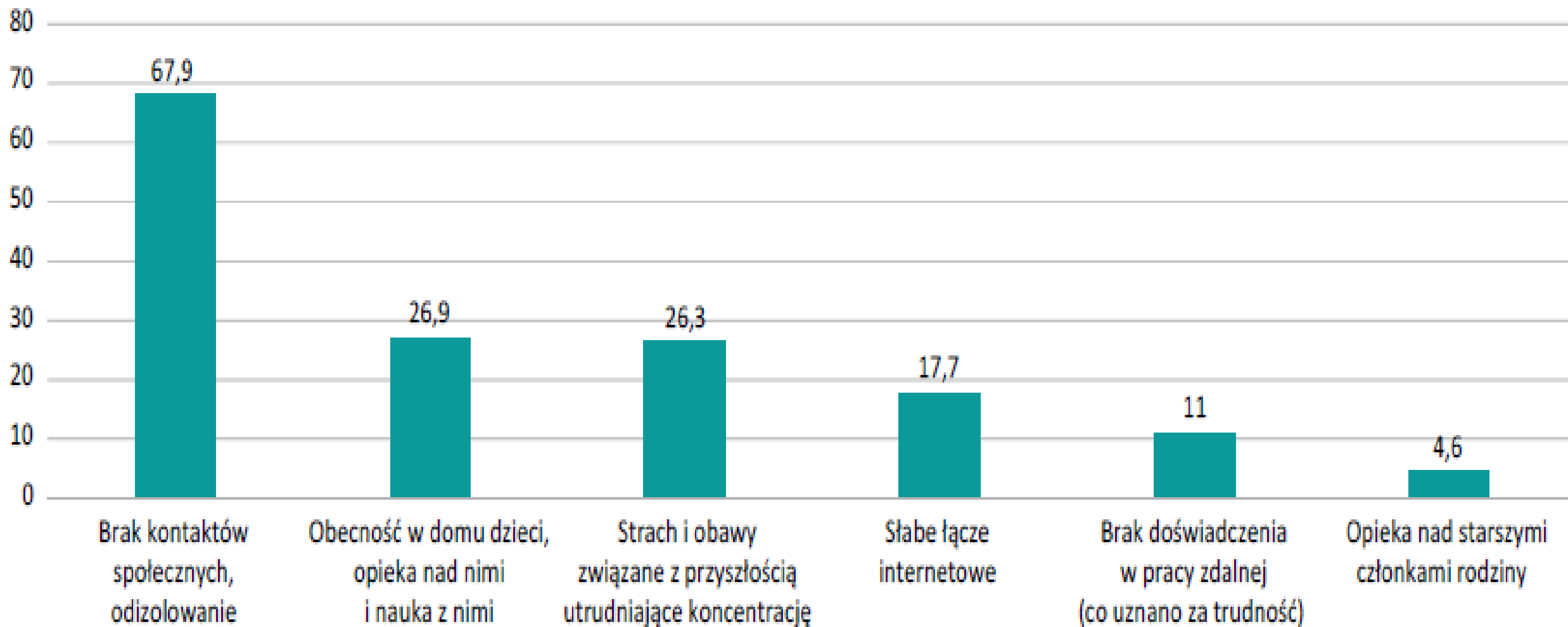
Ograniczone kontakty społeczne

- ❖ brak kontaktu „twarzą w twarz”,
- ❖ komunikacja niewerbalna jest ograniczona (pewne informacje, sytuacyjne, kontekstowe czy poufne, nie zostaną przekazane),
- ❖ osoby ekstrawertyczne, które potrzebują codziennego kontaktu z innymi, mogą odczuwać spadek energii, a także niechęć do swoich codziennych obowiązków (Długosz, 2020)

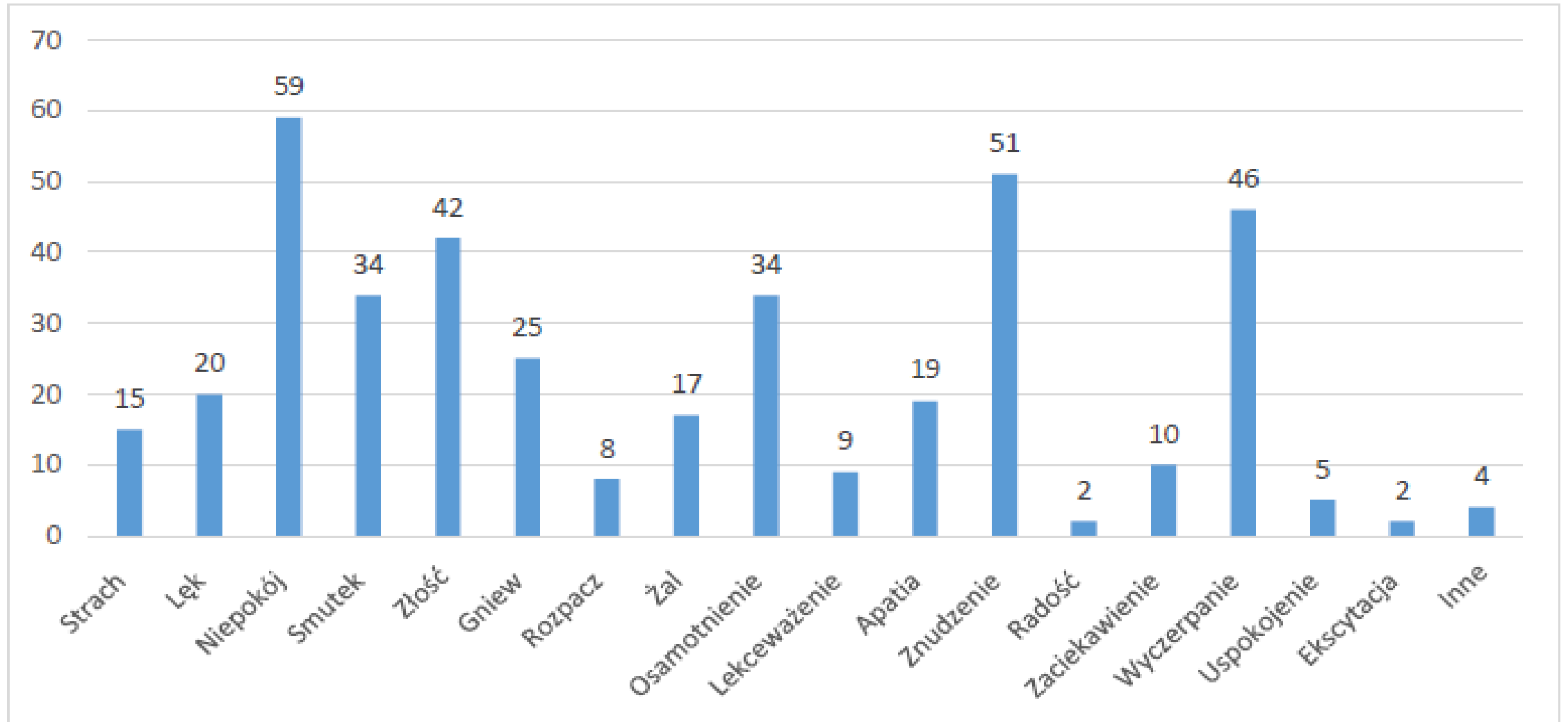
Rysunek 5. Negatywne konsekwencje pracy zdalnej przed pandemią i w trakcie pandemii COVID-19 [%]



Rysunek 6. Trudności w pracy zdalnej podczas pandemii COVID-19 [%]



Wykres 25. Emocje wśród studentów (w %)



Praca zdalna jako czynnik ryzyka w rozwoju wypalenia



Praca zdalna w tym kontekście może być czynnikiem ryzyka rozwoju wypalenia zawodowego (dość nieoczywistym, ponieważ wypalenie zwykle wiązane jest z częstą ekspozycją na wyczerpujące kontakty społeczne, przebywaniem w opresyjnym środowisku)



Ugruntowany w literaturze jest pogląd, że za rozwój wypalenia odpowiadają determinanty natury **organizacyjnej i indywidualnej** (badania Maslach, Leitera, Bakker, Schaufeliego)

Czynniki organizacyjne (za: Leiter, Maslach)	Wybrane czynniki osobowościowe/indywidualne
Przeciążenie obowiązkami wyczerpanie	Neurotyzm
Brak kontroli nad tym co się robi/wykonuje, brak poczucia autonomii	Introwersja
Brak odpowiednich nagród (materialne i pozamaterialne)	Perfekcjonizm
Relacje interpersonalne	Niska samoocena, zewnętrzne poczucie kontroli, nastawienie defensywne
Nierówne traktowanie	Brak umiejętności planowania dnia zajęć
Konflikt wartości	Problemy z koncentracją, skupieniem uwagi



Potencjalne
czynniki ryzyka
- organizacyjne

Obszary zagrożeń (Leitera i Maslach)	W kontekście pracy zdalnej
<i>Przeciążenie obowiązkami powodujące wyczerpanie</i>	✓ Brak możliwości odpoczynku, zmiany otoczenia i sposobu pracy, „resetu” pracowników
<i>Brak kontroli nad tym co się robi/wykonuje, brak poczucia autonomii w pracy</i>	✓ Utrudniony dostęp do zasobów niezbędnych do skutecznej realizacji zadań przy odpowiedzialności za ich wykonanie, ✓ Pojawienie się nieokreślonych, niejednoznacznych albo sprzecznych oczekiwań wobec pracownika, ✓ Drobiazgowa kontrola (np. systemy monitorowania czasu spędzanego przed komputerem) frustrująca pracownika
<i>Brak odpowiednich nagród (materialne i pozamaterialne wynagrodzenie, w tym uznanie)</i>	✓ Utrudniona możliwość oddziaływania na pracownika (np. poprzez wyrażanie uznania), ✓ Ryzyko braku właściwego oszacowania (i wynagrodzenia) nakładu pracy w formie pracy zdalnej

<p><i>Relacje interpersonalne</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Brak bezpośredniego, codziennego kontaktu z zespołem ✓ Osłabienie więzi koleżeńskich, wiążących pracownika z organizacją ✓ Narastające poczucie izolacji, dystansu, lęku, obaw, wątpliwości, braku wsparcia w pracownikach
<p><i>Nierówne traktowanie</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ryzyko pogłębiania nierównego traktowania pracowników (faworyzowanych w dostępie do informacji, możliwości rozwoju, itp. oraz pozostałych)
<p><i>Konflikt wartości</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dotyka zwłaszcza idealistycznie nastawionych pracowników ✓ Konieczność rozstrzygania nowych dylematów etycznych, związanych z bieżącą sytuacją ✓ Brak poczucia sensu pracy- potęgowany ograniczeniem kontaktów i rozluźnieniem więzi z firmą, brak silnego oddziaływania kultury organizacyjnej i codziennego „zanurzenia” w wartościach obecnych w firmie



Potencjalne
czynniki
ryzyka -
organizacyjne



Potencjalne
czynniki ryzyka
- indywidualne

Wybrane czynniki osobowościowe	W kontekście pracy zdalnej
Neurotyzm	<ul style="list-style-type: none">✓ Opór przed zmianą,✓ Obawy, podwyższony poziom lęku,✓ Mniejsze wsparcie (mniej okazji do bezpośredniej rozmowy, rozwiania wątpliwości, uzyskania wsparcia, bliskiej interakcji)
Introwersja	✓ Z zasady lepsze znoszenie izolacji społecznej i „pracy zdalnej” niż u ekstrawertyków, jednak może wystąpić tu znaczne ograniczenie i tak nielicznych kontaktów, brak możliwości zwrócenia się o wsparcie, itp.
Perfekcjonizm	✓ Utrata kontroli nad ilością przepracowanego czasu, zagrożenie pracoholizmem



Potencjalne
czynniki ryzyka
- indywidualne

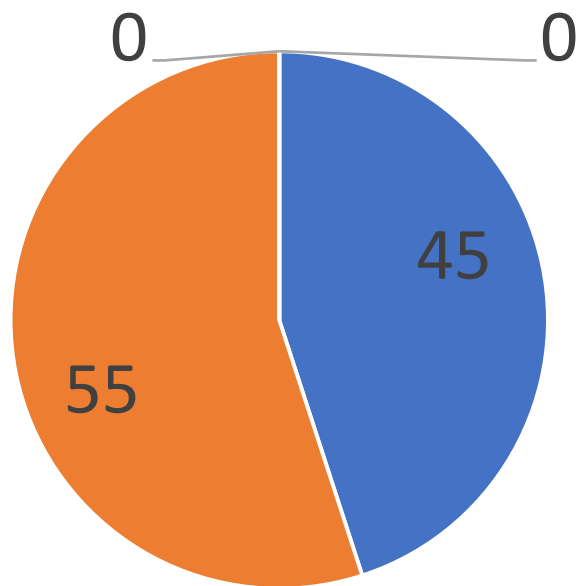
Niska samoocena, zewnętrzne poczucie kontroli, nastawienie defensywne	<ul style="list-style-type: none">✓ Brak motywacji do uczenia się, nabywania nowych kompetencji,✓ Podwyższony poziom lęku, skłonność do oceniania sytuacji w kategoriach zagrożenia,✓ Brak poczucia skuteczności zaradczej, brak poczucia osiągnięć zawodowych✓ Uleganie ocenom otoczenia, deprecjonującym wartość pracy zdalnej
Niezorganizowanie, brak umiejętności planowania dnia/rozkładu zajęć	<ul style="list-style-type: none">✓ Rozciąganie czynności zawodowych na cały dzień,✓ Brak mobilizowania się do pracy,✓ Brak stawiania granic między życiem prywatnym a zawodowym
Problemy z koncentracją, skupieniem uwagi	<ul style="list-style-type: none">✓ Przestrzeń domowa jako „rozpraszacz uwagi”, kojarzona z życiem rodzinnym/wypoczynkiem, innymi niż praca nawykami i wzorami zachowań

Czy praca zdalna chroni przed wypaleniem?

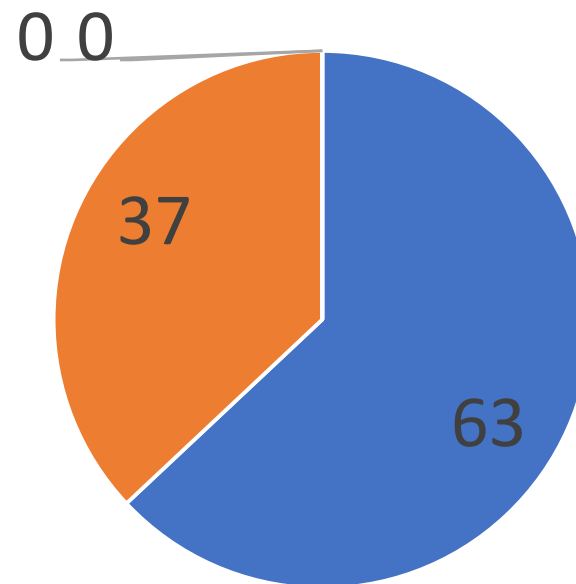
Raport z badań Gumtree.pl, przy współpracy z Randstad Polska



• Pracodawcy w %



• Pracownicy w %





- ❖ **76 proc.** respondentów oczekuje, że ich przedsiębiorstwa powinny robić więcej, aby chronić ich kondycję psychiczną,
- ❖ **51 proc.** przyznało, że ich firmy wprowadziły w związku z pandemią COVID-19 usługi lub wsparcie w zakresie zdrowia psychicznego – i zostało to docenione,
- ❖ **83 proc.** pracowników z całego świata chciałoby, aby ich pracodawcy udostępniili technologie, które wspierałyby ich kondycję psychiczną, takie jak:
 - ✓ samoobsługowy dostęp do zasobów w zakresie opieki zdrowotnej (36 proc.),
 - ✓ dostępne na żądanie usługi psychologiczne (35 proc.),
 - ✓ narzędzia do prewencyjnego monitorowania stanu zdrowia (35 proc.),
 - ✓ dostęp do aplikacji zdrowotnych i medytacyjnych (35 proc.)
 - ✓ chatboty udzielające odpowiedzi na pytania związane ze zdrowiem (28 proc.)

*Mental
Health at
Work
Requires
Attention....*



Dziękuję za uwagę