

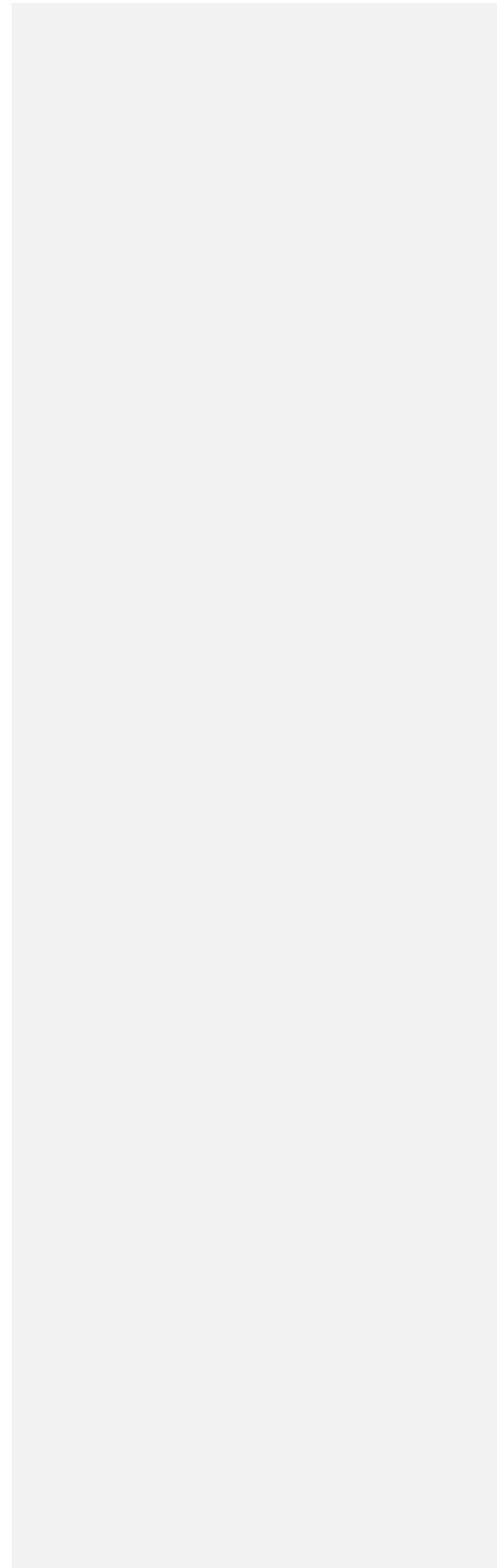
**SWITCHOFF: Supporting worker's well being during remote work**

Project No: 2022-1-PL01-KA220-VET-000085734



This document may be copied, reproduced or modified according to the above rules. In addition, an acknowledgement of the authors of the document and all applicable portions of the copyright notice must be clearly referenced.

All rights reserved.  
© Copyright 2023 SWITCHOFF

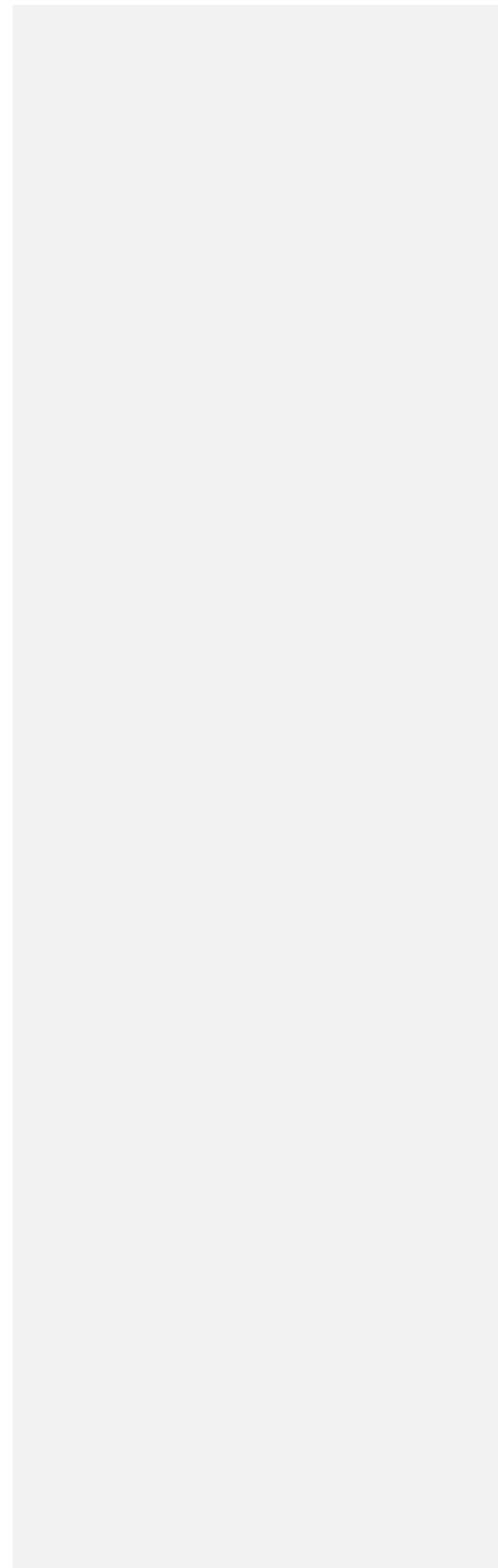


**SWITCHOFF: Supporting worker's well being during remote work**

Project No: 2022-1-PL01-KA220-VET-000085734



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency (NA). Neither the European Union nor NA can be held responsible for them.



**SWITCHOFF: Supporting worker's well being during remote work**

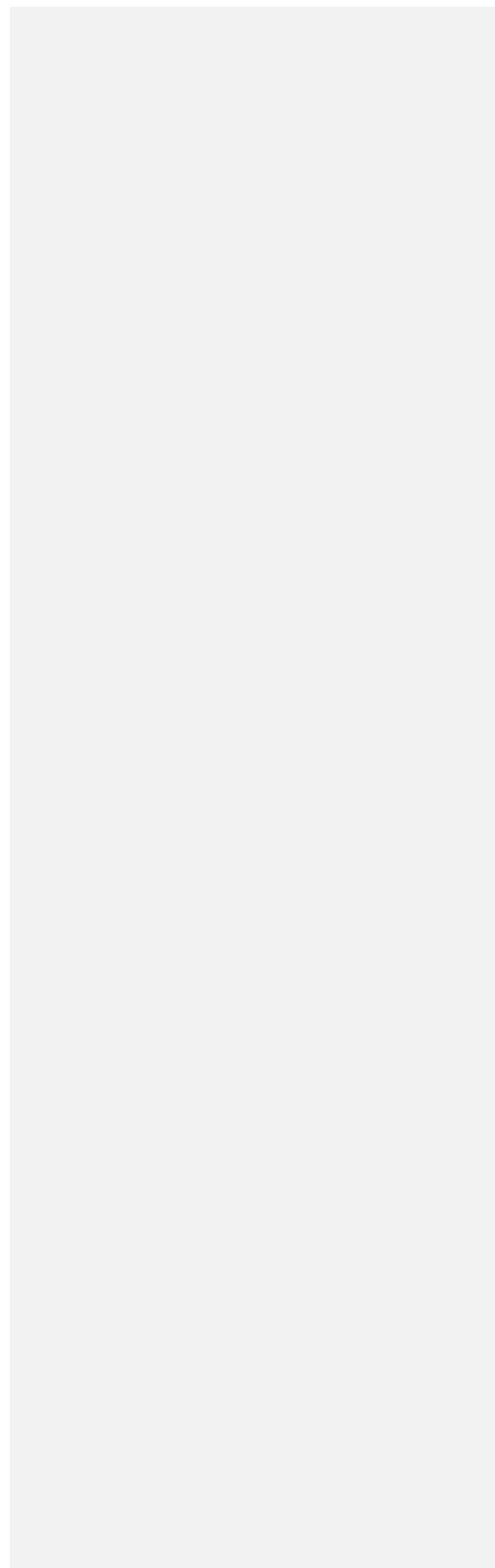
Project No: 2022-1-PL01-KA220-VET-000085734



**Intervento Formativo**

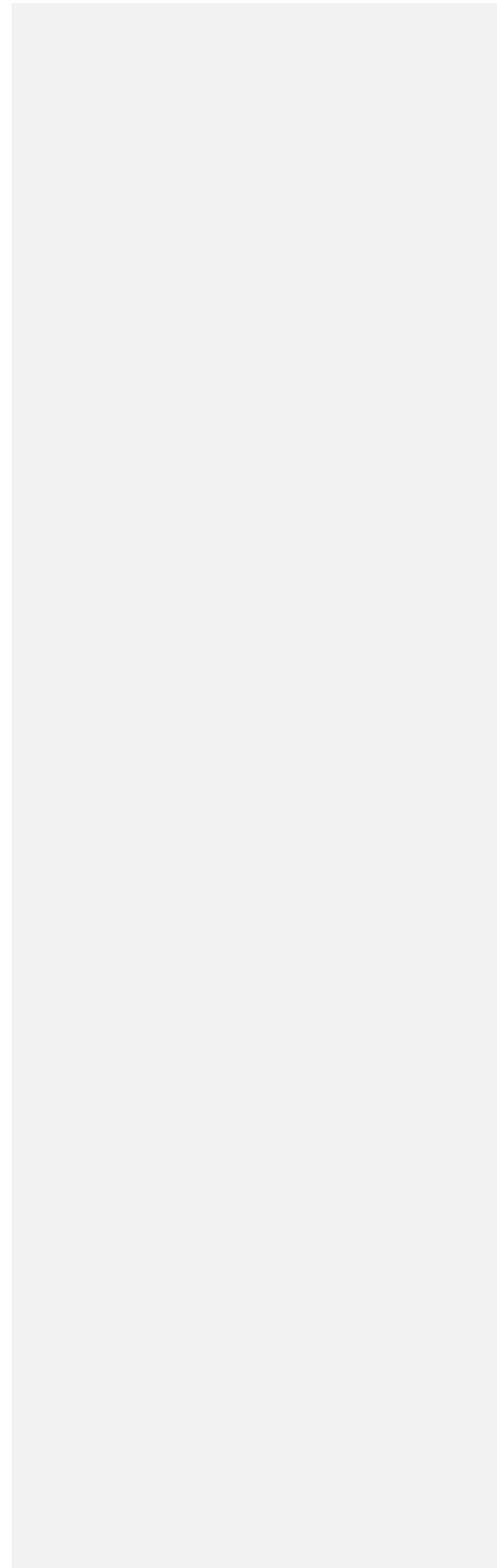
*Modulo 3*

***Le difficoltà dei lavoratori da remoto nel disconnettersi dal lavoro***



**SWITCHOFF: Supporting worker's well being during remote work**

Project No: 2022-1-PL01-KA220-VET-000085734





Modulo 3	
<b>Modulo 3</b>	<b>Le difficoltà dei lavoratori da remoto nel disconnettersi dal lavoro -CARDET</b>
<b>Breve descrizione del modulo / abstract</b>	L'obiettivo di questo modulo è presentare ai partecipanti (responsabili delle risorse umane) gli ostacoli che i lavoratori da remoto affrontano, con particolare attenzione alle difficoltà che impediscono ai lavoratori il distacco mentale dal lavoro. In questo programma di formazione, i partecipanti esploreranno come suddetti ostacoli possano portare a confini poco netti tra la loro vita professionale e personale. Verranno affrontate anche le implicazioni psicologiche e comportamentali dei confini labili tra lavoro e vita personale. Dopo aver partecipato alla formazione, i partecipanti saranno in grado di raggiungere un equilibrio più sano tra vita lavorativa e vita privata e di distacco psicologico dal lavoro applicando strategie di gestione dei confini basate su prove empiriche. Infine, ai partecipanti verrà presentato un caso studio in cui saranno invitati a leggere e identificare le principali difficoltà che il protagonista sta affrontando e a fornire soluzioni e suggerimenti.
<b>Obiettivi di apprendimento</b>	<p><b>Obiettivo di apprendimento 1:</b> I partecipanti saranno in grado di identificare le principali difficoltà che i lavoratori a distanza affrontano nel raggiungere i confini tra lavoro e vita privata e nel distacco psicologico da lavoro.</p> <p><b>Obiettivo di apprendimento 2:</b> I partecipanti saranno in grado di riassumere le principali implicazioni psicologiche e comportamentali dei confini labili tra vita lavorativa e vita personale.</p> <p><b>Obiettivo di apprendimento 3:</b> I partecipanti apprenderanno alcune strategie chiave di gestione dei confini.</p>
<b>Unità didattiche</b>	<p><b>Unità didattica 1:</b> Identificazione e analisi delle difficoltà affrontate dai lavoratori da remoto nel tracciare i confini tra lavoro e vita privata.</p> <p><b>Unità didattica 2:</b> Analisi del ruolo dei fattori individuali nel facilitare la disconnessione dal lavoro.</p> <p><b>Unità didattica 3:</b> Fattori organizzativi che influenzano la disconnessione dal lavoro.</p> <p><b>Unità didattica 4:</b> Caso studio</p>



**Commented [AC1]:** distaccarsi dal lavoro in italiano non si può sentire. Meglio " nel distacco psicologico dal lavoro"

**Commented [AC2R1]:** cerca di fare un controllo su tutto il doc, anche negli screenshot presenti sotto.



<b>Materiale didattico</b>	<b>Unità didattica</b>	<b>Materiale didattico</b>
	<i>Unità 1:</i> Identificazione e analisi delle difficoltà affrontate dai lavoratori da remoto nel tracciare i confini tra lavoro e vita privata.	Testo; articolo
	<i>Unità 2:</i> Analisi del ruolo dei fattori individuali nel facilitare la disconnessione dal lavoro.	Testo; articolo; video
	<i>Unità 3:</i> Fattori organizzativi che influenzano la disconnessione dal lavoro.	Testo; articolo; video; attività pratica
	<i>Unit 4:</i> Caso studio	Caso studio
<b>Modalità di assessment</b>	<b>Unità didattica</b>	<b>Modalità di assessment</b>
	<i>Unità 1:</i> Identificazione e analisi delle difficoltà affrontate dai lavoratori da remoto nel tracciare i confini tra lavoro e vita privata.	Domande a risposta multipla, domanda aperta
	<i>Unità 2:</i> Analisi del ruolo dei fattori individuali nel facilitare la disconnessione dal lavoro.	Domanda aperta, vero/falso
	<i>Unità 3:</i> Fattori organizzativi che influenzano la disconnessione dal lavoro.	Domanda a risposta multipla





<b>Durata (in minuti)</b>	120 minuti.
<b>Autori</b>	Evie Michailidis, CARDET

### UNITÀ DIDATTICA 1- IDENTIFICAZIONE E ANALISI DELLE DIFFICOLTÀ AFFRONTATE DAI LAVORATORI DA REMOTO NEL TRACCIARE I CONFINI TRA LAVORO E VITA PRIVATA

Ostacolo	Descrizione
<b>Mancanza di separazione fisica tra ambiente lavorativo e domestico</b>	Una delle difficoltà più significative è l'assenza di un chiaro confine fisico tra vita lavorativa e vita domestica. Quando lo spazio di lavoro coincide con lo spazio abitativo, può essere difficile separare mentalmente i due ambiti.
<b>Difficoltà a disconnettersi</b>	I lavoratori da remoto spesso faticano a "staccare" dal lavoro perché non c'è un chiaro punto di fine giornata. Senza l'atto fisico di lasciare l'ufficio, è facile continuare a lavorare fino a tarda sera, il che può portare al burnout.
<b>Orari di lavoro non chiari</b>	I lavoratori da remoto possono ritrovarsi a lavorare in orari irregolari, inclusi tardi la notte e nei fine settimana, per adattarsi a diversi fusi orari o rispettare le scadenze. Questo può compromettere il loro equilibrio tra lavoro e vita privata.
<b>Isolamento</b>	Il lavoro da remoto può essere isolante, specialmente per chi vive da solo. La solitudine e la mancanza di interazione sociale possono portare a una tendenza a lavorare troppo, poiché il lavoro diventa un modo per colmare il vuoto delle connessioni sociali.
<b>Distrazioni a casa</b>	Gli ambienti domestici spesso presentano numerose distrazioni, come faccende domestiche, membri della famiglia o vicini rumorosi. Queste distrazioni possono ostacolare la performance e rendere difficile concentrarsi durante le ore di lavoro.

Commented [FH3]: to check





<b>Sentirsi sempre reperibili</b>	Alcuni lavoratori da remoto sentono la pressione di essere sempre disponibili, portando a una mentalità di "sempre reperibili". Questo può rendere difficile disconnettersi dal lavoro e rilassarsi durante il tempo personale.
<b>Difficoltà a stabilire confini</b>	Comunicare e far rispettare i confini con colleghi, clienti o supervisor può essere più difficile in un contesto di lavoro remoto. Può risultare complicato dire "no" a lavori aggiuntivi o riunioni fuori dall'orario lavorativo regolare.
<b>Sovraccarico tecnologico</b>	Il lavoro da remoto comporta spesso una forte dipendenza dalla tecnologia, il che può rendere difficile disimpegnarsi dal lavoro. Le notifiche costanti e la tentazione di controllare e-mail o messaggi possono disturbare il tempo personale.
<b>Eliminazione del tragitto casa-lavoro</b>	Sebbene non dover percorrere il tragitto casa-lavoro sia un vantaggio del lavoro da remoto, significa anche che i lavoratori perdono quella fase di transizione tra lavoro e vita domestica che il tragitto offriva. La sua assenza può rendere più difficile il distacco mentale.
<b>Spazi di lavoro inadeguati</b>	Alcuni lavoratori da remoto potrebbero non avere accesso a uno spazio di lavoro dedicato ed ergonomico. Questo può portare a disagio e tensioni fisiche, rendendo più allettante lasciare l'attrezzatura di lavoro in aree comuni e continuare a lavorare quando non previsto.

**Domanda di riflessione:** Riesci a pensare ad altre possibili difficoltà che i lavoratori da remoto affrontano durante il lavoro che potrebbero impedire loro di distaccarsi dal lavoro?

#### Per completare questa Unità Didattica:

Leggere l'articolo online:

Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European journal of work and organizational psychology*, 28(1), 51-73.

Link: <https://pure.coventry.ac.uk/ws/portalfiles/portal/21773783/Binder7.pdf>

#### UNITÀ DIDATTICA 2: ANALISI DEL RUOLO DEI FATTORI INDIVIDUALI NEL FACILITARE LA DISCONNESSIONE DAL LAVORO.

Confini labili tra lavoro e vita personale possono avere significative implicazioni psicologiche e comportamentali per i lavoratori (Kreiner et al., 2009). Sebbene alcuni individui possano





scegliere deliberatamente di rendere questi confini più permeabili per ottenere una maggiore flessibilità, altri possono subire conseguenze negative che incidono sul loro benessere e sulla loro performance. Di seguito, vengono esaminate diverse condizioni in cui la labilità dei confini può influenzare un lavoratore sia a livello psicologico che comportamentale.

### **Implicazioni psicologiche:**

- **Aumento dello stress:** Confini labili tra lavoro e vita personale possono contribuire a un aumento dello stress, poiché i lavoratori faticano a disconnettersi dalle preoccupazioni legate al lavoro durante il tempo personale. La continua accessibilità alle attività lavorative può condurre al burnout e a livelli elevati di ansia.
- **Ambiguità dei ruoli:** La sovrapposizione tra ruoli lavorativi e personali può generare ambiguità dei ruoli, che si manifesta nell'incertezza riguardo alle aspettative e alle responsabilità associate a ciascun ruolo. Questa ambiguità può causare disagio psicologico e una sensazione di sopraffazione.
- **Riduzione della soddisfazione lavorativa:** Confini eccessivamente permeabili possono diminuire la soddisfazione lavorativa, poiché i lavoratori potrebbero sentirsi costantemente "in servizio," rendendo difficile il completo disimpegno dal lavoro anche durante il tempo personale. Questo può portare a una crescente insoddisfazione nei confronti del proprio lavoro.
- **Conflitto e senso di colpa:** Confini labili possono generare conflitti tra responsabilità lavorative e personali, provocando sensi di colpa quando i lavoratori non riescono a impegnarsi pienamente in entrambi i contesti. Ad esempio, la mancanza a eventi familiari per motivi lavorativi può causare sensi di colpa, così come l'adempimento insufficiente di compiti lavorativi a causa di obblighi personali.

### **Implicazioni comportamentali:**

- **Riduzione della performance:** Confini labili tra lavoro e vita personale possono determinare una riduzione della performance, poiché i lavoratori potrebbero avere difficoltà a concentrarsi sui compiti lavorativi durante le ore di lavoro ufficiali. Le interruzioni frequenti da questioni personali possono compromettere la capacità di mantenere la concentrazione necessaria per le attività lavorative.
- **Impatto negativo sulle relazioni:** L'invasione del lavoro nel tempo personale può mettere a dura prova le relazioni con familiari e amici. Le frequenti interruzioni per compiti lavorativi o l'incapacità di essere emotivamente disponibili durante il tempo personale possono portare a conflitti e a insoddisfazione nelle relazioni personali.
- **Conseguenze per la salute fisica:** Ore di lavoro prolungate, risultanti da confini labili, possono avere conseguenze negative per la salute fisica, come privazione del sonno, cattive abitudini alimentari e ridotta attività fisica, che, a lungo termine, possono portare a problemi di salute.





- **Deterioramento dell'identità professionale:** L'eccessiva permeabilità tra vita privata e professionale può portare a un deterioramento dell'identità professionale, poiché i lavoratori potrebbero trovare difficile disconnettersi dalle preoccupazioni legate al lavoro e mantenere un senso di sé indipendente dal contesto lavorativo.
- **Difficoltà a staccarsi dalla tecnologia:** I confini labili spesso comportano l'uso costante della tecnologia (ad esempio, smartphone, laptop) per gestire i compiti lavorativi durante il tempo personale. Questo comportamento può portare a una sorta di dipendenza, come controllare compulsivamente e-mail o messaggi di lavoro anche durante le ore non lavorative.

È importante notare che la labilità dei confini non è sempre intrinsecamente negativa. Alcuni lavoratori potrebbero preferire confini più flessibili per ottenere un'integrazione migliore tra lavoro e vita privata, portando a risultati positivi. Tuttavia, è cruciale raggiungere un equilibrio per mitigare le implicazioni psicologiche e comportamentali negative menzionate. Questo spesso richiede competenze specifiche, come stabilire confini chiari, gestire il tempo in modo efficace e comunicare efficientemente con supervisori e colleghi.

**Domanda di riflessione:** Prenditi un po' di tempo e pensa ai tuoi confini... Tendi a sfumarli o metti in atto azioni specifiche per gestirli?

Commented [AC4]: non userei il termine sfumare

Per completare questa unità didattica:

Guardare il seguente video: 'Your 3-Step Guide to Setting Better Boundaries at Work | The Way We Work, a TED series'; <https://www.youtube.com/watch?v=4SCrXqbhmCY>

Leggere l'articolo online: Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of management journal*, 52(4), 704-730. Link: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMJ.2009.436699>

### UNITÀ DIDATTICA 3: FATTORI ORGANIZZATIVI CHE INFLUENZANO LA DISCONNESSIONE DAL LAVORO





## L'equilibrio tra lavoro e vita privata

Ellen Ernst Kossek è una ricercatrice nel campo dell'equilibrio tra lavoro e vita privata. Il lavoro di Kossek e colleghi (1998) suggerisce spesso l'idea che l'equilibrio tra lavoro e vita privata sia un concetto dinamico e multidimensionale che comporta il raggiungimento dell'armonia e della soddisfazione sia nella vita lavorativa che personale. Le ricerche mostrano che i lavoratori da remoto mostrano un impegno più prolungato, partecipano a più riunioni e mantengono attivi più canali di comunicazione (Bloomberg, 2021).

**Domanda di riflessione:** Cosa significa per te l'equilibrio tra lavoro e vita privata?

Quasi il 70% dei professionisti che sono passati al lavoro da remoto a causa della pandemia afferma di lavorare ora anche nei fine settimana, e il 45% dice di lavorare regolarmente più ore durante la settimana rispetto a prima.

Di conseguenza, molti lavoratori da remoto trovano difficile disconnettersi dal lavoro poiché i confini tra vita personale e lavorativa possono diventare più labili quando si lavora da remoto.

### **Il controllo sui confini è fondamentale per un equilibrio tra lavoro e vita privata di successo**

Kreiner et al., (2009) ha introdotto quattro tattiche che possono aiutare i lavoratori a gestire efficacemente i confini tra lavoro e vita personale. Le quattro tattiche sono presentate di seguito:

- **Controllo del tempo:**

1. **Definizione:** Il controllo del tempo, implica introdurre dei confini temporali per creare una chiara separazione tra lavoro e vita personale.
2. **Scopo:** Il controllo temporale consente agli individui di garantire che il lavoro non invada il tempo personale e viceversa. Aiuta a mantenere una routine quotidiana strutturata.

**Esempi:**

Stabilire orari di lavoro rigorosi e rispettarli per garantire una fine definita alla giornata lavorativa.

Utilizzare strumenti o app di pianificazione per allocare blocchi di tempo specifici per le attività lavorative e personali.

Dare priorità e dedicare tempo alla cura di sé, alla famiglia e alle attività ricreative per mantenere un programma equilibrato.

- **Confini fisici:**



1. **Definizione:** La gestione dei confini fisici implica l'uso di simboli o ambienti fisici per creare una separazione tra spazi di lavoro e spazi personali.
2. **Scopo:** I confini fisici aiutano gli individui a distanziarsi fisicamente dagli stimoli legati al lavoro quando devono concentrarsi su questioni personali.

**Esempi:**

Designare una stanza o un'area specifica della tua casa come spazio dedicato alle attività lavorative.

Creare confini fisici come una scrivania separata o uno spazio ufficio per segnalare l'inizio e la fine della giornata lavorativa.

Utilizzare oggetti o simboli fisici (ad esempio, chiudere il laptop, spegnere i dispositivi di lavoro) per disconnettersi visivamente dal lavoro.

• **Gestione delle Comunicazioni:**

1. **Definizione:** La gestione delle comunicazioni implica la comunicazione efficace e la gestione delle aspettative con colleghi, supervisor e familiari per stabilire confini chiari.
2. **Scopo:** Le tattiche comunicative garantiscono che gli altri siano consapevoli dei tuoi confini e possano rispettare la tua necessità di equilibrio tra lavoro e vita privata.

**Esempi:**

Discutere e negoziare gli orari di lavoro e le aspettative con i supervisor per garantire l'allineamento con gli impegni personali.

Impostare risposte automatiche alle email durante le ore non lavorative per gestire le aspettative sui tempi di risposta.

Comunicare con i familiari sull'importanza di un tempo di lavoro senza interruzioni durante ore specifiche.

• **Gestione Comportamentale (Negoziazione dei Confini):**

1. **Definizione:** La gestione comportamentale dei confini implica la negoziazione attiva e l'adattamento dei confini secondo necessità, basandosi su circostanze mutevoli o preferenze personali.
2. **Scopo:** Le tattiche comportamentali consentono agli individui di rimanere adattabili e reattivi alle esigenze lavorative e personali in evoluzione, preservando al contempo l'equilibrio complessivo.



**SWITCHOFF: Supporting worker's well being during remote work**

Project No: 2022-1-PL01-KA220-VET-000085734



**Esempi:**

Adattare in modo flessibile gli orari di lavoro per soddisfare le responsabilità personali o le esigenze familiari.

Discutere e rinegoziare i confini con colleghi o supervisori quando il carico di lavoro o le circostanze personali cambiano.

Essere aperti a modifiche nelle strategie di gestione dei confini per mantenere un equilibrio dinamico.

**Istruzioni:** Annotate 3 azioni per ciascuna tattica di gestione dei confini (utilizzate la tabella qui sotto).

Ad esempio, potete sperimentare dedicando specifiche ore strettamente al lavoro. Questo significa far sapere ai colleghi di non aspettarsi una risposta a eventuali email tardive fuori orario di lavoro.

Tecnica	Azione
Temporale	1. 2. 3.
Fisica	1. 2. 3.
Comunicativa	1. 2. 3.





Comportament  
ale

- 1.
- 2.
- 3.

**Per completare questa unità didattica, è necessario:**

**Leggere il seguente articolo:** Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics.

*Academy of management journal*, 52(4), 704-730. Link:

<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMJ.2009.43669916>

**Guardare il seguente video:** Work-life research - Professor Ellen Kossek. Link:

[https://www.youtube.com/watch?v=dp7pYUWw\\_Y](https://www.youtube.com/watch?v=dp7pYUWw_Y)

**Completar** Questi progressi, se utilizzati consapevolmente, permettono ai lavoratori di adattare i loro orari di lavoro, promuovendo una più sana integrazione tra vita professionale e personale."

#### UNITÀ DIDATTICA 4: CASO STUDIO: LE DIFFICOLTA' DEL LAVORO A DISTANZA

**Istruzioni:**

## SWITCHOFF: Supporting worker's well being during remote work

Project No: 2022-1-PL01-KA220-VET-000085734



- Di seguito viene presentato un caso studio di una lavoratrice a distanza, Sarah Golding. Leggi attentamente il caso studio e rispondi alle seguenti domande:
- Quali difficoltà sta affrontando attualmente Sarah come lavoratrice a distanza?
- In che modo queste difficoltà stanno influenzando la sua vita professionale e personale?
- Quali suggerimenti **daresti** a Sarah? Quali cambiamenti potrebbe apportare per un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata?

**Commented [AC5]:** rispetto alla lettura sopra trasporto quotidiano?

Sarah Golding, una devota manager del marketing per un'organizzazione tecnologica globale, ha sempre sognato di lavorare da remoto. Sembrava un'opportunità straordinaria: eliminare il trasporto quotidiano, lavorare nel comfort del suo ufficio domestico e trascorrere più tempo con la sua famiglia. Tuttavia, man mano che la sua carriera proseguiva, diventava evidente che il lavoro da remoto comportava diverse difficoltà.

Senza una chiara separazione tra casa e luogo di lavoro, Sarah si è ritrovata a lavorare più ore di prima. Le sue giornate lavorative spesso si prolungavano fino alle sere e ai fine settimana, poiché faticava a stabilire confini netti tra la sua vita professionale e quella personale. L'accessibilità costante dei suoi dispositivi di lavoro e il flusso incessante di email e messaggi rendevano difficile il distacco. Si trovava a controllare le email durante la cena, rispondendo a richieste urgenti fino a tarda notte e sentendosi in colpa ogni volta che cercava di disconnettersi.

Il suo ambiente domestico, pieno di faccende e membri della famiglia, presentava costanti distrazioni. La sua performance ne risentiva e faceva fatica a rimanere concentrata. L'impatto psicologico su Sarah era evidente. I suoi livelli di stress aumentavano man mano che lottava con una persistente sensazione di essere "sempre disponibile" 24/7. Il burnout era imminente mentre cercava di conciliare le esigenze del lavoro e della sua famiglia. Cominciò a sperimentare sintomi fisici come mal di testa e insonnia.

Anche le relazioni di Sarah ne risentivano. Il tempo che trascorrevano con il marito e i figli era spesso distratto da preoccupazioni legate al lavoro. La sua famiglia iniziò a sentirsi trascurata, portando a conflitti e legami tesi. Sarah si rese conto di essere intrappolata in un ciclo che stava minando sia la sua vita personale che il suo benessere professionale.



**SWITCHOFF: Supporting worker's well being during remote work**

Project No: 2022-1-PL01-KA220-VET-000085734



**References**

Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European journal of work and organizational psychology, 28*(1), 51-73.

Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of management journal, 52*(4), 704-730

Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of applied psychology, 83*(2), 139

