



# SwitchOff

Supporting worker's well  
being during remote work

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

## Moduł 2 programu szkoleniowego SwitchOff – Mindshift

CC-BY-NC-SA



Niniejszy dokument może być kopiowany, powielany lub modyfikowany zgodnie z powyższymi zasadami. Ponadto należy wyraźnie wskazać autorów dokumentu i wszystkie stosowne informacje o prawach autorskich.

Wszelkie prawa zastrzeżone.  
© Copyright 2023 SWITCHOFF

Główny wykonawca i redaktor: Uniwersytet w Weronie, Fatima Abu Hamam  
Partnerzy współpracujący: IoD, Crea360, Mindshift, Cardet, AHE, Happs  
Data: 03/10/2023  
Poziom rozpowszechniania:

Dofinansowane przez Unię Europejską. Wyrażone poglądy i opinie stanowią wyłącznie poglądy autora (autorów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej lub Agencji Krajowej (NA). Ani Unia Europejska, ani NA nie ponoszą za nie żadnej odpowiedzialności.

Moduł 2									
<b>Moduł 2</b>	Znaczenie odłączenia się od pracy; korzyści dla pracownika i organizacji – Mindshift								
<b>Krótki opis modułu / Streszczenie</b>	Celem modułu jest zapewnienie kompleksowego wglądu w korzyści wynikające z odłączenia się od pracy zarówno dla pracownika, jak i organizacji, której jest częścią, oferując przy tym cenną wiedzę dla osobistego dobrostanu i sukcesu organizacyjnego.								
<b>Efekty uczenia się</b>	<p>L01 – Stosowanie strategii poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym poprzez psychologiczne oderwanie się od pracy.</p> <p>L02 – Analiza poszczególnych czynników, takich jak motywacja i samoregulacja, które pomagają w skutecznym odłączaniu się od pracy.</p> <p>L03 – Sugerowanie ulepszeń na rzecz zdrowego środowiska pracy.</p>								
<b>Jednostki szkoleniowe</b>	<p><i>Jednostka 1:</i> Znaczenie odłączenia się od pracy dla oderwania psychologicznego i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.</p> <p><i>Jednostka 2:</i> Analiza roli poszczególnych czynników w ułatwianiu odłączenia się od pracy.</p> <p><i>Jednostka 3:</i> Czynniki organizacyjne wpływające na odłączenie się od pracy</p>								
<b>Nauka podstawowego materiału</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Rozdział</th> <th style="width: 50%;">Materiały edukacyjne</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 Znaczenie odłączenia się od pracy dla oderwania psychologicznego i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym</td> <td>Tekst, ćwiczenie praktyczne</td> </tr> <tr> <td>2 Analiza roli poszczególnych czynników w ułatwianiu odłączenia się od pracy</td> <td>Tekst, ćwiczenie praktyczne</td> </tr> <tr> <td>3. Czynniki organizacyjne wpływające na odłączenie się od pracy</td> <td>Tekst, ćwiczenie praktyczne</td> </tr> </tbody> </table>	Rozdział	Materiały edukacyjne	1 Znaczenie odłączenia się od pracy dla oderwania psychologicznego i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	Tekst, ćwiczenie praktyczne	2 Analiza roli poszczególnych czynników w ułatwianiu odłączenia się od pracy	Tekst, ćwiczenie praktyczne	3. Czynniki organizacyjne wpływające na odłączenie się od pracy	Tekst, ćwiczenie praktyczne
Rozdział	Materiały edukacyjne								
1 Znaczenie odłączenia się od pracy dla oderwania psychologicznego i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	Tekst, ćwiczenie praktyczne								
2 Analiza roli poszczególnych czynników w ułatwianiu odłączenia się od pracy	Tekst, ćwiczenie praktyczne								
3. Czynniki organizacyjne wpływające na odłączenie się od pracy	Tekst, ćwiczenie praktyczne								

<b>Metoda oceny</b>	Rozdział	Metoda oceny
	1 Znaczenie odłączenia się od pracy dla oderwania psychologicznego i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	Stwierdzenia prawda/fałsz
	2 Analiza roli poszczególnych czynników w ułatwianiu odłączenia się od pracy	Pytania wielokrotnego wyboru
	3. Czynniki organizacyjne wpływające na odłączenie się od pracy	Pytania wielokrotnego wyboru
<b>Ilość pracy (szacunkowy czas nauki) (min)</b>	120'	
<b>Autor</b>	Jorge Alberto MINDSHIFT	

### **Streszczenie:**

W tym module uczestnicy będą poznawać strategie poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (WLB) poprzez psychologiczne oderwanie się od pracy, analizować indywidualne czynniki, takie jak motywacja i samoregulacja, które pomagają w skutecznym odłączaniu się od pracy, oraz sugerować ulepszenia w celu stworzenia zdrowego środowiska pracy. Moduł wyposaża uczestników w niezbędne umiejętności i spostrzeżenia pozwalające skutecznie odłączać się od pracy, co przekłada się na poprawę dobrostanu pracowników oraz wsparcie produktywnego i zrównoważonego środowiska pracy w organizacji.

### **Efekty uczenia się**

- LO1 – Stosowanie strategii poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym poprzez psychologiczne oderwanie się od pracy.
- LO2 – Analiza poszczególnych czynników, takich jak motywacja i samoregulacja, które pomagają w skutecznym odłączaniu się od pracy.
- LO3 – Sugerowanie ulepszeń na rzecz zdrowego środowiska pracy.

### **Słowa kluczowe**

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (WLB); oderwanie psychologiczne; czynniki indywidualne; kultura organizacyjna; dobrostan.

## **JEDNOSTKA SZKOLENIOWA 1 – ZNACZENIE ODŁĄCZENIA SIĘ OD PRACY DLA ODERWANIA PSYCHOLOGICZNEGO I RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM**

W szybko zmieniającym się świecie coraz bardziej zaciera się granica między pracą a życiem osobistym. Niniejsza jednostka zgłębia kluczową rolę oderwania psychologicznego w osiągnięciu zdrowszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (WLB), zdefiniowanej przez Kirchmeyera (2000) jako czerpanie satysfakcjonujących doświadczeń z różnych aspektów życia.

### **Zrozumienie oderwania psychologicznego**

Oderwanie psychologiczne polega na zdolności umyślowego odrywania się od myśli i zmartwień związanych z pracą poza miejscem pracy lub w godzinach wolnych od pracy. „Stan równowagi” (Basuthakur, 2022) trudno osiągnąć, ale chodzi o to, by wyłączyć tryb pracy i całkowicie zanurzyć się w życiu osobistym. Osiągnięcie takiego oderwania psychologicznego ma zasadnicze znaczenie, gdyż promuje regenerację psychiczną i emocjonalną, zmniejsza ryzyko wypalenia zawodowego i poprawia ogólny dobrostan (Ramos, 2018, 27–30).

### **Strategie poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (WLB)**

#### **1. Ustanawianie granic**

Wyznaczaj wyraźne granice między pracą a życiem osobistym. Jasno określ godziny pracy i poinformuj o nich współpracowników i przełożonych. Trzymaj się tych godzin, by stworzyć wyraźny podział między pracą a życiem osobistym.

#### **2. Odłączanie się od technologii**

Wyznacz konkretne godziny w ciągu dnia na sprawdzanie poczty e-mail i wiadomości związanych z pracą. Poza tymi godzinami wyłącz powiadomienia związane z pracą na swoich urządzeniach, by zminimalizować rozproszenie uwagi i zapewnić sobie niezakłócony czas osobisty.

#### **3. Techniki uważności i relaksacji**

Praktyki uważności i techniki relaksacyjne mogą pomóc się rozluźnić i oderwać od problemów związanych z pracą. Przez kilka minut każdego dnia wykonuj ćwiczenia uważności, takie jak głębokie oddychanie lub medytacja, by pomóc sobie żyć chwilą obecną, zmniejszyć ilość związanych z pracą myśli oraz obniżyć poziom stresu.

#### **4. Efektywne zarządzanie czasem**

Ustal priorytety zadań i przydziel specjalne bloki czasowe określonym działaniom zawodowym. Efektywnie zarządzając swoim czasem, możesz wykonywać zadania w godzinach pracy bez szkody dla swoich spraw osobistych.

#### **5. Radzenie sobie z poczuciem winy i nadmiernym zaangażowaniem**

Naucz się mówić „nie”, gdy tylko zaczniesz odczuwać presję nadmiernego zaangażowania. Pamiętaj, że robienie przerw i priorytetowe traktowanie samoopieki ma zasadnicze znaczenie dla długoterminowej produktywności i dobrostanu.

### **Ćwiczenie praktyczne: dzienny harmonogram WLB**

To szybkie ćwiczenie pozwala zwizualizować porządek dnia i wyraźnie oddzielić czas pracy od czasu osobistego. Zachęca do wyznaczenia granic dla czynności związanych z pracą i zapewnia przeznaczenie czasu na samoopiekę i relaks. Jego regularne wykonywanie ułatwia osiągnięcie

zdrowszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz psychologiczne oderwanie się od pracy.

1. Określ godziny pracy: w pierwszej kolumnie zapisz typowe godziny pracy, w tym przerwy.
2. Określ godziny wolne od pracy: w drugiej kolumnie zapisz godziny, w których oficjalnie nie pracujesz, w tym wieczory i weekendy.
3. Wyznacz czas osobisty: w trzeciej kolumnie przydziel konkretne przedziały czasowe na czynności osobiste, takie jak ćwiczenia, relaks, czas spędzany z rodziną lub hobby.
4. Wyznacz granice: w czwartej kolumnie określ granice działań związanych z pracą w godzinach wolnych od pracy. Na przykład wskaż, kiedy chcesz przestać sprawdzać służbowe wiadomości e-mail lub odbierać połączenia służbowe.
5. Sprawdź i popraw harmonogram: poświęć chwilę na przegląd swojego harmonogramu. Upewnij się, że uwzględnia czas osobisty i że jasno definiuje, kiedy kończą się działania związane z pracą. Jeśli to konieczne, zmodyfikuj go, by stworzyć bardziej zrównoważony harmonogram, i trzymaj się go.

## JEDNOSTKA SZKOLENIOWA 2 – ANALIZA ROLI POSZCZEGÓLNYCH CZYNNIKÓW W UŁATWIANIU ODŁĄCZENIA SIĘ OD PRACY

Poszczególne czynniki odgrywają kluczową rolę w umożliwianiu skutecznego odłączenia się od pracy (Zheng i in., 2015). Zrozumienie tych czynników może znacząco przyczynić się do osiągnięcia zdrowszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

### Kluczowe czynniki indywidualne

1. **Motywacja**  
Motywacja to potężny czynnik decydujący o zachowaniu. Wpływa na to, jak bardzo poświęcamy się naszym zadaniom w pracy oraz na naszą zdolność do oderwania się od nich w razie potrzeby. Zapoznaj się z różnymi rodzajami motywacji, takimi jak wewnętrzna i zewnętrzna, oraz z tym, jak każda z nich wpływa na zdolność do oderwania się od pracy.
2. **Samoregulacja**  
Samoregulacja to zdolność do kontrolowania swoich impulsów i zarządzania emocjami. Czynnik ten ma kluczowe znaczenie dla odłączenia się od pracy, ponieważ pozwala oprzeć się pokusie ciągłego sprawdzania e-maili związanych z pracą lub angażowania się w zadania związane z pracą w czasie osobistym.

### Strategie analizy

1. **Samoocena**  
Zastanów się nad poziomem swojej motywacji i samoregulacji, zadając pytania typu: „Co mnie napędza w pracy?” oraz „Jak skutecznie opieram się związanym z pracą czynnikom rozpraszającym uwagę w czasie osobistym?”.
2. **Identyfikacja czynników wyzwalających**  
Zwróć uwagę, kiedy i dlaczego czujesz przymus angażowania się w zadania związane z pracą poza godzinami pracy. Identyfikacja wzorców pomoże Ci poradzić sobie z konkretnymi czynnikami wyzwalającymi.
3. **Wyznaczenie celów**

Określ jasne, osiągalne cele w zakresie odłączenia się od pracy, takie jak „nie będę sprawdzać e-maili służbowych po godzinie 18” i regularnie śledź swoje postępy, by podtrzymać motywację i samoregulację.

### **Ćwiczenie praktyczne: samoocena motywacji i samoregulacji**

Rozważ przedstawione strategie analizy, by zachęcić swoją samoświadomość do lepszego odłączania się od pracy, i postępuj zgodnie z przedstawioną procedurą.

1. Refleksja nad motywacją: poświęć chwilę, by zastanowić się, co naprawdę motywuje Cię w pracy. Czy jest to poczucie spełnienia, nagrody finansowe, czy pasja do tego, co robisz? Zapisz zdanie lub dwa opisujące podstawowe czynniki motywujące Cię w pracy.
2. Ocena samoregulacji: zastanów się, jak skutecznie opierasz się związanym z pracą czynnikom rozpraszającym uwagę w czasie osobistym. Czy łatwo jest Ci się odłączyć, czy też często ulegasz pokusie sprawdzania służbowych e-maili lub angażowania się w zadania związane z pracą? Napisz krótką samoocenę swoich umiejętności samoregulacji w odniesieniu do odłączania się od pracy.
3. Zidentyfikuj czynniki wyzwalające: wymień jedną lub dwie konkretne sytuacje lub okoliczności, które sprawiają, że w godzinach wolnych od pracy zabierasz się za pracę. Może to być na przykład strach przed pominięciem ważnych informacji lub presja dotrzymania napiętych terminów.
4. Wyznaczanie celów: na podstawie samooceny i zidentyfikowanych czynników wyzwalających, wyznacz niewielki, osiągalny cel związany z odłączeniem się od pracy. Na przykład, jeśli masz problemy ze sprawdzaniem e-maili służbowych po pracy, Twoim celem może być ograniczenie sprawdzania poczty do określonego przedziału czasowego w godzinach wieczornych.
5. Plan działania: szybko nakreśl jedną lub dwie strategie, które możesz wdrożyć, by osiągnąć swój cel. Strategie te powinny być iść w parze ze zwiększaniem motywacji i samoregulacji w zakresie odłączania się od pracy.

## **JEDNOSTKA SZKOLENIOWA 3 – CZYNNIKI ORGANIZACYJNE WPŁYWAJĄCE NA ODŁĄCZENIE SIĘ OD PRACY**

Poznaj kluczową rolę, jaką środowisko pracy odgrywa w promowaniu lub utrudnianiu odłączenia się od pracy i zyskaj wgląd w to, w jaki sposób elementy takie jak kultura organizacyjna, przywództwo i polityka mogą wspierać lub utrudniać pracownikom skuteczne odłączanie się od pracy (Zheng i in., 2015).

### **Kluczowe czynniki organizacyjne**

1. **Kultura organizacyjna**  
Ten czynnik określa podejście do pracy. Kultura, która ceni WLB i zachęca pracowników do odłączania się po godzinach pracy, sprzyja zdrowszemu środowisku.
2. **Przywództwo**  
Skuteczne przywództwo odgrywa kluczową rolę w modelowaniu i wspieraniu odłączenia się od pracy. Liderzy, którzy promują granice i priorytetowo traktują dobro pracowników, dają pozytywny przykład całej organizacji.
3. **Polityka**

Polityka i wytyczne organizacyjne mogą ułatwiać lub utrudniać odłączenie się od pracy. Polityki związane z komunikacją po godzinach pracy, nadgodzinami i urlopami należą do tych, które wpływają na zdolność pracowników do odłączenia się.

## Strategie ulepszeń

### 1. **Pielęgnowanie zdrowej kultury**

Należy wspierać rozwój kultury, która szanuje czas osobisty i wartości WLB. Można to osiągnąć poprzez komunikację, szkolenia i docenianie pracowników, którzy skutecznie odłączają się od pracy.

### 2. **Szkolenie liderów**

Niezbędne jest szkolenie, które podkreśla znaczenie odłączenia się od pracy i wyposaża liderów w umiejętności wspierania członków zespołu w osiąganiu tego celu. Liderzy powinni być zachęceni do dawania dobrego przykładu.

### 3. **Przegląd i aktualizacja polityk**

Organizacje muszą regularnie weryfikować i aktualizować swoje polityki w celu dostosowania ich do najlepszych praktyk w zakresie odłączenia się od pracy. Polityka musi być jasna, sprawiedliwa i sprzyjać dobrostanowi pracowników.

## Ćwiczenie praktyczne: burza mózgów dotycząca zdrowszego środowiska pracy

To krótkie ćwiczenie zachęca do krytycznego myślenia o konkretnych wyzwaniach w środowisku pracy i generowania praktycznych sugestii dotyczących poprawy.

1. Wybierz cel: wybierz jeden aspekt środowiska pracy, na którym chcesz się skupić, taki jak kultura organizacyjna, praktyki przywódcze lub konkretna polityka.
2. Spisz bieżące problemy: sporządź krótką listę wszystkich problemów lub wyzwań związanych z wybranym aspektem. Na przykład, jeśli koncentrujesz się na przywództwie, zwróć uwagę na kwestie, takie jak brak wsparcia dla odłączania się od pracy.
3. Burza mózgów: poświęć kilka minut na burzę mózgów dotyczącą możliwych rozwiązań lub ulepszeń dla każdego ze zidentyfikowanych problemów. Zachowaj przy tym kreatywność i otwartość.
4. Wybierz trzy najlepsze pomysły: z listy rozwiązań wybierz trzy najlepsze pomysły, które Twoim zdaniem będą miały najbardziej znaczący pozytywny wpływ na tworzenie zdrowszego środowiska pracy.
5. Podziel się wynikami i omów je: jeżeli pracujesz z grupą, podziel się swoimi trzema najlepszymi pomysłami i omów ich wykonalność i potencjalne korzyści.

## Podsumowanie

Moduł analizuje podstawowe aspekty osiągania zrównoważonej i satysfakcjonującej dynamiki życia zawodowego i prywatnego. Pozwala poznać znaczenie psychologicznego oderwania od pracy, rolę czynników indywidualnych, takich jak motywacja i samoregulacja, oraz wpływ czynników organizacyjnych, takich jak kultura, przywództwo i polityka.

Dzięki temu modułowi uczestnicy zdobyli cenne spostrzeżenia i praktyczne narzędzia. Nauczyli się stosować strategie poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, analizować poszczególne czynniki wpływające na odłączenie się od pracy i sugerować ulepszenia w zakresie pielęgnowania zdrowego środowiska pracy. Umiejętności te nie tylko



przynoszą korzyści pracownikom poprzez obniżenie poziomu stresu i poprawę dobrostanu, ale także przyczyniają się do sukcesu organizacyjnego poprzez zwiększanie produktywności i satysfakcji pracowników (Thadoi, Angshuman, 2023).

Dzięki zrozumieniu i wdrożeniu tych koncepcji osoby i organizacje mogą współpracować na rzecz kultury pracy, która promuje odłączenie się od pracy, gdy jest to konieczne, co przełoży się na szczęśliwszych, bardziej spełnionych pracowników i kwitnące, produktywne organizacje.

## Źródła

Basuthakur, R. (2022). *10 Work-Life Balance Tips: Your Complete Guide for 2023*. Upwork.com. Pobrano 30 września 2023 r. [www.upwork.com/resources/work-life-balance-tips](https://www.upwork.com/resources/work-life-balance-tips)

Khateeb, F. R. (2021). Work Life Balance - A review of theories, definitions and policies. *Cross-Cultural Management Journal*, XXIII (1/2021), s. 27–55. [Seaopenresearch.eu/Dzienniki/artykuły/CMJ2021\\_I1\\_3.pdf](https://seaopenresearch.eu/Dzienniki/artykuły/CMJ2021_I1_3.pdf)

Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? *Trends in organizational behavior*, t. 7, s. 79–93. Nowy Jork, NY, Stany Zjednoczone: John Wiley & Sons Ltd.

Ramos, M. L. (2018). *Psychological detachment from work during off-job time: an integrative study* [praca magisterska]. ISCTE-IUL. [repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/17924/1/master\\_mariana\\_leonardo\\_ramos.pdf](https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/17924/1/master_mariana_leonardo_ramos.pdf)

Thadoi, Angshuman (2023). *25 Best ways to celebrate work-life balance and its benefits*. Vantage Circle HR Blog. Pobrano 20 września 2023 r. [blog.vantagecircle.com/work-life-balance/](https://blog.vantagecircle.com/work-life-balance/)

Zheng, C., Molineux, J. i Scarparo, S. (2015). Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing. *Employee Relations*, t. 37(3), s. 354–379. <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/0142-5455>



[www.switchoffthework.eu](http://www.switchoffthework.eu)



# SwitchOff

Supporting worker's well  
being during remote work

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



Co-funded by  
the European Union

