



# SwitchOff

Supporting worker's well  
being during remote work

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

## Szablon programu szkolenia SwitchOff

CC-BY-NC-SA



Niniejszy dokument może być kopiowany, powielany czy zmieniany zgodnie z powyższymi zasadami. Dodatkowo należy wyraźnie oznaczyć autorów dokumentu oraz podać wszelkie odnośne informacje dotyczące praw autorskich.

Wszelkie prawa zastrzeżone.

© Copyright 2023 SWITCHOFF

Partner wiodący odpowiedzialny za dokument i edytor: Institute of Development, Evie Michailidis

Partnerzy pomocniczy: Crea360, University of Verona, Mindshift, Cardet, AHE, Happsy

Data: 15/05/2023

Poziom rozpowszechniania:

Finansowane ze środków Unii Europejskiej. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Narodowej Agencji (NA). Unia Europejska ani NA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

# **Program szkolenia**

## ***Moduł 3***

***Wyzwania stojące przed pracownikami  
zdalnymi w związku z odłączaniem się od  
pracy***

<b>Moduł 3</b>	
<b>Moduł 3</b>	Wyzwania stojące przed pracownikami zdalnymi w związku z odłączaniem się od pracy - CARDET
<b>Krótki opis modułu / streszczenie</b>	Celem niniejszego modułu jest zapoznanie uczestników (menedżerów HR) z różnymi wyzwaniami, przed którymi stoją pracownicy zdalni, ze szczególnym uwzględnieniem wyzwań, które uniemożliwiają im psychiczne oderwanie się od pracy. Podczas szkolenia uczestnicy poznają wyjątkowe wyzwania stojące przed pracownikami zdalnymi i dowiedzą się, w jaki sposób wyzwania te mogą prowadzić do zacierania granic między ich życiem zawodowym a osobistym. Poznają oni także psychologiczne i behawioralne konsekwencje zacierania granic między pracą a życiem osobistym. Po odbyciu szkolenia uczestnicy będą potrafili dowiedzieć się, jak osiągać zdrowszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym i odrywać się od pracy, stosując oparte na dowodach empirycznych strategie zarządzania granicami. Wreszcie, uczestnicy zapoznają się ze studium przypadku, po czym zostaną poproszeni o zidentyfikowanie głównych wyzwań, przed którymi stoi główny bohater, oraz o zaproponowanie mu rozwiązań i sugestii. Po zakończeniu szkolenia uczestnicy zostaną ocenieni za pomocą różnych metod, takich jak pytania wielokrotnego wyboru, stwierdzenia prawda/fałsz i pytania otwarte.
<b>Efekty uczenia się</b>	<p>Efekt uczenia się 1: Uczestnicy nauczą się identyfikować kluczowe wyzwania, przed którymi stoją pracownicy zdalni w związku ze stawianiem granic między życiem zawodowym a prywatnym i odłączaniem się od pracy.</p> <p>Efekt uczenia się 2: Uczestnicy nauczą się podsumowywać podstawowe psychologiczne i behawioralne konsekwencje zacierania granic między pracą a życiem zawodowym.</p> <p>Efekt uczenia się 3: Uczestnicy poznają kilka kluczowych strategii zarządzania granicami.</p>
<b>Jednostki szkoleniowe</b>	<p><i>Rozdział 1:</i> Identyfikacja i analiza unikalnych wyzwań stojących przed pracownikami zdalnymi w związku z wyznaczaniem granic między życiem zawodowym a prywatnym i odrywaniem się od pracy.</p> <p><i>Rozdział 2:</i> Analiza psychologicznych i behawioralnych konsekwencji zacierania granic między pracą a życiem osobistym.</p> <p><i>Rozdział 3:</i> Osiągnięcie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w warunkach pracy zdalnej poprzez strategie zarządzania granicami.</p> <p><i>Rozdział 4:</i> Studium przypadku: wyzwania związane z pracą zdalną.</p>

<b>Materiały główne do nauki</b>	Jednostka szkoleniowa	Materiały do nauki
	<i>Rozdział 1: Identyfikacja i analiza wyjątkowych wyzwań stojących przed pracownikami zdalnymi w związku z wyznaczaniem granic między życiem zawodowym a prywatnym i odrywaniem się od pracy</i>	Tekst, artykuł
	<i>Rozdział 2: Analiza psychologicznych i behawioralnych konsekwencji zacierania granic między pracą a życiem osobistym.</i>	Tekst, artykuły, film
	<i>Rozdział 3: Osiąganie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w warunkach pracy zdalnej poprzez strategie zarządzania granicami.</i>	Tekst, artykuł, film, ćwiczenie praktyczne
	<i>Rozdział 4: Studium przypadku: wyzwania związane z pracą zdalną.</i>	Studium przypadku
<b>Metoda oceny</b>	Dla każdej jednostki szkoleniowej należy określić metodę oceny	
	Jednostka szkoleniowa	Metoda oceny
	<i>Rozdział 1: Identyfikacja i analiza wyjątkowych wyzwań stojących przed pracownikami zdalnymi w związku z wyznaczaniem granic między życiem zawodowym a prywatnym i odrywaniem się od pracy</i>	Pytania wielokrotnego wyboru, pytanie otwarte
	<i>Rozdział 2: Analiza psychologicznych i behawioralnych konsekwencji zacierania granic między pracą a życiem osobistym.</i>	Pytanie otwarte, prawda/fałsz
	<i>Rozdział 3: Osiąganie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w warunkach pracy zdalnej poprzez strategie zarządzania granicami.</i>	Pytanie wielokrotnego wyboru
<b>Nakład pracy (szacowany czas nauki) (min)</b>	Na ten moduł przeznaczaliśmy około 120 minut, łącznie z ćwiczeniami służącymi ocenie. Szczegółowy podział szacowanego czasu:	



	90 minut na jednostki szkoleniowe (w tym zapoznanie się z załączonymi fragmentami artykułów) 30 minut na działania służące ocenie
<b>Autor(zy)</b>	Evie Michailidis, CARDET

**JEDNOSTKA SZKOLENIOWA 1- IDENTYFIKACJA I ANALIZA WYJĄTKOWYCH WYZWAŃ STOJĄCYCH PRZED PRACOWNIKAMI ZDALNYMI W ZWIĄZKU Z WYZNACZANIEM GRANIC MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM I ODRYWANIEM SIĘ OD PRACY.**

Praca zdalna oferuje wiele korzyści, w tym elastyczność i mniej dojazdów do pracy, ale stanowi również wyjątkowe wyzwanie, jeśli chodzi o stawianie granic między życiem zawodowym a prywatnym i odrywanie się od pracy. Według **Charalampous i in. (2018)** **kluczowe wyzwania stojące przed pracownikami zdalnymi** w tym zakresie obejmują:

Wyzwanie	Opis
1. <b>Brak fizycznego rozdzielenia</b>	Jednym z największych wyzwań jest brak wyraźnej fizycznej granicy między pracą a życiem domowym. Gdy miejsce pracy stanowi jednocześnie przestrzeń życiową, ich mentalne rozdzielenie może być trudne.
2. <b>Trudności w odłączeniu się od pracy</b>	Pracownicy zdalni często mają trudności z „odłączeniem się” od pracy, ponieważ dzień roboczy nie ma wyraźnego zakończenia. Bez fizycznego aktu opuszczenia biura łatwo jest kontynuować pracę do wieczora, co prowadzi do wypalenia.
3. <b>Rozmyte godziny pracy</b>	Pracownicy zdalni często pracują w nieregularnych godzinach, w tym wieczorami i w weekendy, by dostosować się do różnych stref czasowych lub dotrzymać terminów. Może to zakłócać ich równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.
4. <b>Izolacja</b>	Praca zdalna może być izolująca, zwłaszcza w przypadku osób, które mieszkają same. Samotność i brak interakcji społecznych mogą przekładać się na tendencję do przepracowywania się, ponieważ praca staje się sposobem na wypełnienie pustki w kontaktach społecznych.
5. <b>Czynniki rozpraszaające uwagę w domu</b>	W środowisku domowym występują liczne czynniki rozpraszaające uwagę, takie jak obowiązki domowe, członkowie rodziny lub hałaśliwi sąsiedzi. Dane czynniki rozpraszaające uwagę mogą ograniczać produktywność i utrudniać skupienie się w godzinach pracy.
6. <b>Poczucie ciągłego bycia na dyżurze</b>	Niektórzy pracownicy zdalni czują się pod presją bycia stale dostępnymi, co prowadzi do mentalności „always on”. Może to utrudniać odłączanie się od pracy i relaksowanie się w czasie wolnym.
7. <b>Trudności w wyznaczaniu granic</b>	W przypadku pracy zdalnej wyznaczanie granic i egzekwowanie ich względem współpracowników, klientów lub przełożonych może być trudniejsze. Trudno powiedzieć „nie” dodatkowym zadaniom lub spotkaniom poza normalnymi godzinami pracy.
8. <b>Przeciążenie technologią</b>	Praca zdalna często wiąże się z dużym uzależnieniem od technologii, co może utrudniać oderwanie się od pracy.

	Ciągłe powiadomienia i pokusa sprawdzania poczty e-mail lub wiadomości mogą zakłócać czas osobisty.
<b>9. Brak dojazdów</b>	Chociaż brak konieczności dojeżdżania do pracy jest zaletą pracy zdalnej, oznacza również, że pracownicy tracą bufor zapewniany przez dojazdy. Dojazdy do pracy stanowiły zawsze okres przejściowy między pracą a życiem domowym, a jego brak może utrudniać oderwanie psychologiczne.
<b>10. Nieodpowiednie przestrzenie robocze</b>	Niektórzy pracownicy zdalni mogą nie mieć dostępu do wydzielonego, ergonomicznego miejsca pracy. Może to prowadzić do dyskomfortu i obciążenia fizycznego, przez co bardziej kuszące staje się pozostawianie sprzętu roboczego w pomieszczeniach ogólnodostępnych i kontynuowanie pracy, gdy nie było to zaplanowane.

**Pytanie do przemyślenia:** Czy przychodzą Ci do głowy inne wyzwania stojące przed pracownikami zdalnymi, które mogą im przeszkadzać w oderwaniu się od pracy?

### **Aby ukończyć tę jednostkę szkoleniową, należy:**

Zapoznać się z artykułem 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>

## **JEDNOSTKA SZKOLENIOWA 2: ANALIZA PSYCHOLOGICZNYCH I BEHAVIORALNYCH KONSEKWENCJI ZACIERANIA GRANIC MIĘDZY PRACĄ A ŻYCIEM OSOBISTYM.**

Zacieranie się granic między pracą a życiem osobistym może mieć dla pracowników różnorodne konsekwencje psychologiczne i behawioralne (Kreiner i in., 2009). Podczas gdy niektórzy z nas mogą świadomie zacierać te granice, aby móc uzyskać większą elastyczność, inni mogą w konsekwencji mieć obniżone samopoczucie i produktywność. Poniżej prezentujemy różne sposoby, w jakie zatarte granice mogą wpływać na pracowników, zarówno pod względem psychologicznym, jak i behawioralnym.

### **Konsekwencje psychologiczne:**

- 1. Podwyższony poziom stresu:** Zacierające się granice mogą prowadzić do podwyższonego poziomu stresu, ponieważ pracownicy mają trudności z odłączeniem się od spraw związanych z pracą w czasie wolnym. Stała gotowość do pracy może prowadzić do wypalenia zawodowego i podwyższonego poziomu lęku.
- 2. Niejednoznaczność ról:** Gdy role zawodowe i osobiste się ze sobą mieszają, pracownicy mogą doświadczać niejednoznaczności ról, która odnosi się do niepewności co do oczekiwań i obowiązków związanych z każdą z ról. Niejednoznaczność taka może prowadzić do niepokoju psychologicznego i poczucia przytłoczenia.

3. **Obniżona satysfakcja z pracy:** Nadmiernie zatarte granice mogą obniżać satysfakcję z pracy, ponieważ pracownicy mogą mieć poczucie, że są zawsze na zawołanie, co utrudnia całkowite oderwanie się od pracy nawet w czasie wolnym. Może to prowadzić do niezadowolenia z pracy.
4. **Konflikt i poczucie winy:** Zacierające się granice mogą powodować konflikty między pracą a obowiązkami osobistymi, prowadząc do poczucia winy, gdy pracownicy nie są w stanie w pełni zaangażować się w żadną z tych dziedzin. Poczucie winy, na przykład, może wywoływać opuszczanie wydarzeń rodzinnych z powodu zobowiązań zawodowych, podobnie jak zaniedbywanie obowiązków zawodowych z powodu spraw osobistych.

### **Konsekwencje behawioralne:**

1. **Spadek wydajności:** Zacieranie się granic może prowadzić do spadku wydajności, ponieważ pracownicy mogą mieć trudności ze skupieniem się na zadaniach zawodowych w oficjalnych godzinach pracy. Ciągłe przerywanie pracy sprawami osobistymi może utrudniać koncentrację.
2. **Negatywny wpływ na relacje:** Kiedy praca ingeruje w czas osobisty, może to nadwyręzać relacje z rodziną i przyjaciółmi. Częste przerwy na zadania związane z pracą lub bycie niedostępnym emocjonalnie w czasie prywatnym może prowadzić do konfliktów i niezadowolenia w relacjach osobistych.
3. **Konsekwencje dla zdrowia fizycznego:** Wydłużone z powodu zatartych granic godziny pracy mogą skutkować konsekwencjami dla zdrowia fizycznego, takimi jak brak snu, złe nawyki żywieniowe i zmniejszona aktywność fizyczna, co z czasem może przerodzić się w problemy zdrowotne.
4. **Erozja tożsamości zawodowej:** W przypadku niektórych osób nadmierne zacieranie granic może osłabiać ich tożsamość zawodową, ponieważ mogą mieć trudności z odłączeniem się od spraw związanych z pracą i utrzymaniem poczucia własnego „ja” poza pracą.
5. **Trudności z oderwaniem się od technologii:** Zacieranie granic często wiąże się z ciągłym korzystaniem z technologii (np. smartfonów, laptopów) do zarządzania obowiązkami zawodowymi w czasie prywatnym. Tego typu zachowanie może prowadzić do stanów podobnych do uzależnienia, takich jak kompulsywne sprawdzanie służbowych e-maili lub powiadomień nawet w godzinach wolnych od pracy.

Należy jednak wspomnieć o tym, że nie każde zacieranie granic jest złe samo w sobie. Niektórzy mogą świadomie zacierać te granice, aby uzyskać **większą elastyczność i spójność pracy z życiem**, i dla nich następstwa takich działań mogą być pozytywne. Jednak kluczowa jest tu równowaga. Uzyskanie zdrowej równowagi między pracą a życiem zawodowym, przy odpowiednim zarządzaniu rozgraniczeniem tych dwóch sfer, jest niezbędne dla ograniczania negatywnych konsekwencji psychologicznych i behawioralnych, o których wspomniano wyżej. Wymaga to często ustanowienia jasnych granic, zarządzania czasem i skutecznej komunikacji z przełożonymi i współpracownikami.

**Pytanie do przemyślenia:** Przez chwilę zastanów się nad własnymi granicami...Czy zdarza Ci się je zacierać, czy też podejmujesz działania, aby nimi zarządzać?



**Aby ukończyć tę jednostkę szkoleniową, należy:**

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

**Zapoznać się z następującym artykułem:** 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>

## JEDNOSTKA SZKOLENIOWA 3: OSIĄGANIE RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM W WARUNKACH PRACY ZDALNEJ POPRZEC STRATEGIE ZARZĄDZANIA GRANICAMI.

### Definiowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

Ellen Ernst Kossek jest cenioną badaczką równowagi między pracą a życiem prywatnym. W pracy Kossek i in. (1998) podkreśla się, że równowaga między życiem zawodowym a prywatnym to **dynamiczna i wieloaspektowa koncepcja, która obejmuje osiągnięcie harmonii i satysfakcji zarówno w pracy, jak i życiu osobistym.**

**Pytanie do przemyślenia:** Czym dla Ciebie jest równowaga między pracą a życiem prywatnym?

Badania pokazują, że pracownicy zdalni pracują dłużej, spędzają czas na większej liczbie spotkań i muszą śledzić na bieżąco więcej kanałów komunikacji (Bloomberg, 2021). Niemal 70 % specjalistów, którzy przeszli na pracę zdalną z powodu pandemii, twierdzi, że teraz pracuje w weekendy, a 45 % regularnie przepracowuje więcej godzin tygodniowo niż wcześniej.

W związku z tym wielu **pracowników zdalnych ma trudności z odłączeniem się od pracy**, ponieważ podczas pracy zdalnej granice między życiem osobistym a zawodowym mogą się zacierać.

**Kontrola nad granicami stanowi klucz do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.**

Kreiner i in. (2009) przedstawili cztery taktyki, które mogą pomóc pracownikom skutecznie zarządzać granicami między pracą a życiem osobistym. **Wspomniane cztery taktyki to:**

#### 1. Czasowa (kontrola czasu):

- **Definicja:** Czasowe zarządzanie granicami polega na kontrolowaniu swojego czasu i zarządzaniu nim w celu stworzenia wyraźnego rozdziału między pracą a życiem osobistym.

- **Cel:** Dzięki kontroli czasowej pracownicy mają pewność, że praca nie ingeruje w ich czas osobisty i odwrotnie, co pomaga w utrzymaniu uporządkowanego planu dnia.

**Przykłady:**

- Ustanawianie sztywnych godzin pracy i trzymanie się ich zapewnienia jasno określony koniec dnia pracy.
- Korzystanie z narzędzi lub aplikacji do planowania, pozwalających przypisać konkretne bloki czasowe zadaniom służbowym i zajęciom osobistym.
- Nadawanie priorytetów i wyznaczanie czasu na zajęcie się sobą, rodziną oraz na rozrywkę, dla utrzymania zbilansowanego planu.

**2. Fizyczna (granice fizyczne):**

- **Definicja:** Fizyczne zarządzanie granicami polega na wykorzystywaniu fizycznych wskazówek lub ustawień w celu oddzielenia przestrzeni pracy od przestrzeni osobistej.
- **Cel:** Fizyczne granice pomagają osobom fizycznie zdystansować się od bodźców związanych z pracą, gdy muszą skupić się na sprawach osobistych.

**Przykłady:**

- Wyznaczenie konkretnego pokoju lub obszaru w domu jako przeznaczonego na pracę i działania z nią związane.
- Ustanawianie fizycznych granic, takich jak osobne biurko czy przestrzeń biurowa, dla zasygnalizowania początku i końca dnia pracy.
- Wykorzystanie fizycznych obiektów lub symboli (np. zamknięcie laptopa, wyłączenie urządzeń związanych z pracą), aby wzrokowo odłączyć się od pracy.

**3. Komunikacyjna (zarządzanie oczekiwaniami):**

- **Definicja:** Komunikacyjne zarządzanie granicami polega na skutecznym komunikowaniu się ze współpracownikami, przełożonymi i członkami rodziny oraz na zarządzaniu oczekiwaniami w celu ustalenia jasnych granic.

- **Cel:** Dzięki taktyce komunikacyjnej inni są świadomi Twoich granic i są w stanie uszanować Twoją potrzebę zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

**Przykłady:**

- Omawianie i negocjowanie godzin pracy oraz oczekiwań z przełożonymi, dla zapewnienia ich zgodności z obowiązkami osobistymi.
- Ustawienie automatycznych odpowiedzi na czas poza godzinami pracy, aby panować nad oczekiwaniami dotyczącymi czasu naszej reakcji.
- Przekazanie członkom rodziny tego, jak duże znaczenie ma dla nas niezakłócona praca w określonych godzinach.

**4. Behawioralna (negocjowanie granic):**

- **Definicja:** Behawioralne zarządzanie granicami polega na aktywnym negocjowaniu i dostosowywaniu granic w zależności od zmieniających się okoliczności lub preferencji.
- **Cel:** Taktyka behawioralna pozwala pracownikom zachować zdolność adaptacji i reagowania na zmieniające się wymagania zawodowe i osobiste, przy jednoczesnym zachowaniu ogólnej równowagi.

**Przykłady:**

- Elastyczne przystosowanie godzin roboczych, tak aby uwzględnić prywatne obowiązki i potrzeby rodziny.
- Omówienie i negocjowanie granic z współpracownikami lub przełożonymi, gdy zmienia się ilość pracy lub sytuacja osobista.
- Pozostawanie otwartym na dostosowanie strategii zarządzania granicami, dla utrzymania dynamicznej równowagi.

**Ćwiczenie praktyczne 1**

**Instrukcje:** Zapisz 3 działania dotyczące każdej z taktyk zarządzania granicami (skorzystaj z poniższej tabeli).

Możesz na przykład eksperymentować z przeznaczaniem konkretnych godzin wyłącznie na pracę. Oznacza to powiadomienie współpracowników, aby nie oczekiwali odpowiedzi na spóźnione maile wysyłane po godzinach pracy.

Taktyka	Działania
Czasowe	1. 2. 3.
Fizyczne	1. 2. 3.
Komunikacyjne	1. 2. 3.
Behawioralne	1. 2. 3.

**Aby ukończyć tę jednostkę szkoleniową, należy:**

**Zapoznać się z następującym artykułem:** 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>

**Obejrzyć następujący film:** Work-life research - Professor Ellen Kossek. Link: [https://www.youtube.com/watch?v=dp7pYUWw\\_Y](https://www.youtube.com/watch?v=dp7pYUWw_Y)

**Wykonaj ćwiczenie praktyczne 1**



## JEDNOSTKA SZKOLENIOWA 4: STUDIUM PRZYPADKU; WYZWANIA ZWIĄZANE Z PRACĄ ZDALNĄ

### Instrukcje:

Poniżej przedstawiamy studium przypadku pracownicy zdalnej, Sarah Golding. Przeczytaj uważnie studium przypadku i odpowiedz na następujące pytania:

1. Jakie wyzwania stoją obecnie przed Sarah jako pracownicą zdalną?
2. Jak te wyzwania wpływają na jej życie zawodowe i osobiste?
3. Jakie sugestie można dać Sarah? Jakie zmiany mogłaby wprowadzić, by zapewnić sobie większą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym?

Sarah Golding to menedżer ds. marketingu w globalnej firmie technologicznej. Praca zdalna wydawała się dla Sarah spełnieniem marzeń – szansą na wyeliminowanie codziennych dojazdów do pracy, pracę w wygodnym domowym biurze i spędzanie większej ilości czasu z rodziną. Jednak z czasem stało się oczywiste, że praca zdalna niesie ze sobą szczególny zestaw wyzwań.

Bez wyraźnego oddzielenia domu od miejsca pracy, Sarah zaczęła pracować dłużej niż dotychczas. Dni pracy Sarah często rozciągały się na wieczory i weekendy, ponieważ miała problemy z wyznaczeniem wyraźnych granic między życiem zawodowym i osobistym. Dostępność jej urządzeń służbowych oraz ciągły przyływ e-maili i wiadomości utrudniały jej oderwanie się od pracy. Sprawdzała e-maile podczas kolacji, odpowiadała na pilne prośby późną nocą i czuła się winna, gdy próbowała się odłączyć.

Jej środowisko domowe, wypełnione obowiązkami domowymi i członkami rodziny, nieustannie ją rozpraszało. Jej wydajność spadła, a ona sama zaczęła mieć trudności z utrzymaniem koncentracji. Wyraźnie było widać psychologiczny wpływ tej sytuacji na Sarah. Jej poziom stresu wzrósł, gdyż zmagala się z ciągłym poczuciem bycia „pod telefonem” 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu. Gdy próbowała pogodzić wymagania związane z pracą i rodziną, pojawiło się widmo wypalenia. Zaczęła doświadczać objawów fizycznych, takich jak bóle głowy i bezsenność.

Ucierpiały też relacje Sarah. Czas spędzany z mężem i dziećmi często zakłócały zmartwienia związane z pracą. Jej rodzina zaczęła czuć się zaniedbywana, co prowadziło do konfliktów i nadwyrężania więzi. Sarah zdała sobie sprawę, że wpadła w błędne koło, które niszczy zarówno jej życie osobiste, jak i zawodowe.



## **Bibliografia**

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

Każdy rozdział powinien zawierać:

**Streszczenie:**

Podaj streszczenie modułu o długości maksymalnie 150 słów

**Efekty uczenia się**

Możesz skopiować i wkleić „Efekty uczenia się” z tabeli „Opis modułu”.

**Słowa kluczowe**

Zapisz maks. 5 słów kluczowych odnoszących się do treści modułu

Na przykład: coaching, mentoring, umiejętności miękkie, rozwój osobisty







UNIVERSITÀ  
di VERONA

[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

