



# SwitchOff

Supporting worker's well  
being during remote work

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

## Program szkolenia SwitchOff



Co-funded by  
the European Union



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, Happs

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 6*

### *Odlączanie się od pracy; rola menedżera w tworzeniu odpowiednich warunków do promowania prawa pracowników do odlączenia się*





<b>Moduł 6</b>	
<b>Moduł 6</b>	Odłączanie się od pracy; rola menedżera w tworzeniu odpowiednich warunków do promowania prawa pracowników do odłączenia się od pracy (najlepsze praktyki, studia przypadku) Polska
<b>Krótki opis modułu / streszczenie</b>	Moduł zawiera praktyczne informacje dla menedżerów HR, których zadaniem jest wzięcie na siebie roli liderów zmian organizacyjnych w obszarze wprowadzania dobrych praktyk w zakresie odłączania się od pracy. Opisano również praktyki wzmacniania dobrostanu pracowników zdalnych, a także przedstawiono studium przypadku w zakresie promowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w przedsiębiorstwach.
<b>Efekty uczenia się</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uczestnicy będą potrafili objaśniać kluczową rolę menedżerów HR we wdrażaniu polityk i praktyk promujących kulturę odłączenia się od pracy, podkreślając dobrostan pracowników i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym;</li> <li>• Uczestnicy będą umieli identyfikować i oceniać konkretne praktyki menedżerskie, które wspierają odłączenie pracowników od pracy, poprawiają samopoczucie i przyczyniają się do zdrowszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;</li> <li>• Uczestnicy będą potrafili analizować rzeczywiste studia przypadków i przykłady, by rozpoznawać i oceniać interwencje menedżerskie i zachowania przywódcze, które okazały się skuteczne w promowaniu dobrobytu pracowników i wspieraniu odłączenia się od pracy;</li> <li>• Uczestnicy będą w stanie formułować i proponować praktyczne strategie mające na celu budowanie środowiska organizacyjnego, które uznaje prawo pracowników do odłączenia się od pracy, ułatwia zachowywanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym oraz zwiększa ogólną satysfakcję i wydajność pracowników.</li> </ul>
<b>Jednostki szkoleniowe</b>	<p><i>Rozdział 1: Analiza kluczowej roli menedżerów HR w promowaniu wspierającej kultury odłączenia się od pracy.</i></p> <p><i>Rozdział 2: Identyfikacja praktyk menedżerskich ułatwiających odłączenie się pracowników od pracy i zapewniających ich dobrostan.</i></p> <p><i>Rozdział 3: Studia przypadków oraz przykłady skutecznych interwencji menedżerskich i zachowań przywódczych.</i></p>

	<i>Rozdział 4: Strategie tworzenia środowiska, które wspiera prawo pracowników do odłączania się i osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.</i>	
<b>Materiały główne do nauki</b>	Rozdział 1,2,3,4	Materiały do nauki
	Wprowadzenie do modułu	Tekst
	1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści	Tekst, artykuły, filmy
	2 Strategie regeneracji	Tekst, artykuły, filmy
<b>Metoda oceny</b>	Rozdział 1,2,3,4	Metoda oceny
	Wprowadzenie do modułu	-
	1 Regeneracja po pracy: koncepcje, teorie i korzyści	Sprawdzony kwestionariusz lub test
	2 Strategie regeneracji	sprawdzony kwestionariusz lub test i częściowo ukierunkowana rozmowa
<b>Nakład pracy (szacowany czas nauki) (min)</b>	120 minut	
<b>Autor(zy)</b>	Małgorzata Klimka-Kołyško, AHE	

**JEDNOSTKA SZKOLENIOWA 1:** Analiza kluczowej roli menedżerów HR w promowaniu wspierającej kultury odłączenia się od pracy.

We współczesnych środowiskach pracy, rozpowszechnianie się technologii i zacieranie granic między życiem zawodowym a prywatnym spowodowało zwiększoną potrzebę promowania przez organizacje kultury odłączenia się od pracy. Kultura ta skłania pracowników do odłączania się od zadań związanych z pracą zawodową po ustalonych godzinach pracy, promując zdrową równowagę między pracą a życiem prywatnym i poprawiając ich ogólny dobrostan. „Zdrowie i dobre samopoczucie pracowników stanowią integralny element budowania pozytywnej kultury w miejscu pracy i nadawanie tym obszarom priorytetowego znaczenia jest zadaniem działu kadr (HR). HR chroni zdrowie pracowników, wspierając dobrostan fizyczny, zdrowie psychiczne oraz



wdrażając strategię z zakresu zarządzania stresem.” (Mataac, C. 2023) Kierownicy działu HR odgrywają centralną rolę w budowaniu i wdrażaniu takiej kultury w organizacji.

Menedżerowie HR są odpowiedzialni za kształtowanie polityki, praktyki i wytyczne nadające ton odłączaniu się od pracy w danym miejscu pracy. Współpracują oni z kierownictwem organizacji nad opracowaniem i przekazaniem jasnych oczekiwań dotyczących komunikacji i dostępności po godzinach pracy. Menedżerowie HR odgrywają zasadniczą rolę w opracowywaniu polityki i zachęcaniu pracowników do powstrzymywania się od odpowiadania na maile, odbierania telefonów i innych zajęć związanych z pracą po godzinach, promując kulturę szanującą prywatny czas i wypoczynek pracowników. „Aby sprostać temu wyzwaniu, HR może poprowadzić inicjatywy i programy zarządzania stresem, aby ograniczać jego wpływ. Może do nich należeć wdrażanie elastycznej organizacji czasu pracy, wprowadzanie programów wellness i opracowywanie strategii poprawiających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. (Burke, R. J., i Richardsen, A. M., 2019)

Menedżerowie HR wspierają także programy szkoleniowe edukujące pracowników i ich przełożonych w zakresie znaczenia odłączania się od pracy i potencjalnego negatywnego wpływu stałej łączności na dobrostan. Dzięki warsztatom, seminariom i kampaniom edukacyjnym, menedżerowie HR podnoszą świadomość i wpajają w firmie kulturę, w której pracownicy czują się gotowi do ustanawiania granic między swoją pracą a życiem osobistym.

Poza opracowywaniem polityki i szkoleniami, menedżerowie HR odgrywają decydującą rolę w kształtowaniu zachowań związanych z odłączaniem się od pracy. Dzięki dawaniu przykładu w zakresie odłączania się, menedżerowie HR inspirują pracowników, wzmacniając przekaz o znaczeniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i zachęcając innych do pójścia za tym przykładem. „Współpracując z menedżerami, HR może identyfikować i eliminować konkretne czynniki stresujące w miejscu pracy, takie jak nadmiar obowiązków czy zakłócenia komunikacji. Rozpoznanie i łagodzenie takich czynników stresujących jest kluczowe dla wspierania zdrowia i większej produktywności zasobów ludzkich” (Biron i in., 2015).

Podsumowując, menedżerowie HR pełnią rolę filaru podczas budowania wspierającej kultury odłączenia się od pracy. Są niezbędni dla opracowania polityki, edukacji i kształtowania odpowiednich zachowań dla stworzenia środowiska pracy stawiającego na pierwszym miejscu dobrostan pracownika i równowagę między pracą a życiem osobistym.



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

Zapoznać się z artykułem online: [Ma Prieto, I. and Pilar Pérez-Santana, M. \(2014\), "Managing innovative work behavior: the role of human resource practices", \*Personnel Review\*, Vol. 43 No. 2, pp. 184-208. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2012-0199>](https://doi.org/10.1108/PR-11-2012-0199)

**JEDNOSTKA SZKOLENIOWA 2:** Identyfikacja praktyk menedżerskich ułatwiających odłączenie się pracowników od pracy i zapewniających ich dobrostan.

Wspieranie pracowników w odłączaniu się od pracy jest niezmiernie ważnym aspektem promowania zdrowej równowagi między pracą a życiem prywatnym i podnoszenia ogólnego dobrostanu. W ramach organizacji wdrażać można różnorodne praktyki kierownicze, wspierające i zachęcające do odłączenia się od pracy. „W dzisiejszym świecie „always-on”, zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym jest niezbędne dla utrzymania produktywności, zdrowia fizycznego i psychicznego oraz kontaktów społecznych. Pracownicy, którym udaje się zachować zdrową równowagę, koncentrują się na pracy, znajdując też czas na zainteresowania osobiste, rodzinę, przyjaciół i odpoczynek.” Bonifacio, R. (2022).

Oto kilka strategii i praktyk:

- **Stwórz jasne polityki i wytyczne:**

Ustanów i przekazuj jasne zasady dotyczące godzin pracy, dostępności poza tymi godzinami i oczekiwaniami, że nie będzie się wykonywać zadań związanych z pracą poza czasem na nią przeznaczonym. Klarowne wytyczne pomagają pracownikom w zrozumieniu granic i odczuwaniu większego komfortu przy odłączaniu się od pracy.

- **Skutecznie przekazuj oczekiwania:**

W sposób wyraźny przekazuj pracownikom, że odłączanie się od pracy po upływie oficjalnego czasu pracy jest akceptowane i popierane. Dopilnuj, żeby kierownicy i przełożeni dawali dobry przykład i przestrzegali tych wytycznych, wzmacniając przekaz o znaczeniu odłączenia się od pracy.

- **Zachęcaj do wykorzystania płatnych urlopów:**

Zachęcaj pracowników, aby wykorzystywali swoje płatne urlopy, na przykład wakacje i dni dla siebie, do zrobienia sobie przerwy i odłączenia się. Edukuj pracowników w zakresie korzyści z urlopu i podkreślaj znaczenie nabierania nowej energii i regeneracji z dala od obowiązków zawodowych.

- **Wdrażaj wytyczne technologiczne:**

Ustanów wytyczne dotyczące korzystania z cyfrowych narzędzi do komunikacji (np. e-mail, komunikatory) po godzinach pracy. Zachęcaj pracowników, aby ograniczali korzystanie z tych technologii wieczorami i w weekendy, korzystając z nieprzerwanego czasu dla siebie.

- **Ustalaj rozsądne ilości pracy i terminy:**

Dopilnuj, aby obciążenie pracą i terminy ukończenia projektów były rozsądne i wykonalne. Unikaj przeciążania pracowników, które może prowadzić do stałej potrzeby pracy po godzinach. Odpowiednie zarządzanie ilością pracy sprzyja lepszej równowadze między pracą a życiem osobistym.

- **Zapewnij elastyczną organizację pracy:**

Zapewnij elastyczne opcje pracy, na przykład pracę zdalną lub elastyczny czas pracy, tak aby pracownicy mogli indywidualnie dostosować swój plan i uwzględnić swoje prywatne obowiązki i potrzeby. Taka elastyczność może pomóc w zarządzaniu pracą i życiem osobistym.

- **Zachęcaj do regularnych przerw:**

Zachęcaj pracowników do robienia regularnych przerw podczas dnia pracy, służących odświeżeniu i regeneracji. Kierownicy powinni wspierać kulturę, w której przerwy postrzegane są jako korzystne dla produktywności i ogólnego dobrego samopoczucia, zmniejszając presję na ciągłą pracę bez przerwy.

- **Zapewnianie pracownikom programów odnowy biologicznej:**

Wdrażanie programów odnowy biologicznej dla pracowników, koncentrujących się na dobrym samopoczuciu fizycznym, psychicznym i emocjonalnym. Programy te obejmować mogą warsztaty radzenia sobie ze stresem, sesje uważności czy fizyczne zajęcia fitness; wszystkie one sprzyjają zdrowszej równowadze między pracą a życiem prywatnym.

- **Promowanie umiejętności zarządzania czasem:**

Zapewnij szkolenie i wsparcie w zakresie umiejętności zarządzania czasem i wydajności, aby ułatwić pracownikom skuteczną optymalizację czasu spędzanego w pracy. Wyposażenie pracowników w narzędzia do skutecznego zarządzania czasem prowadzić może do mniejszej potrzeby pracy po godzinach.

- **Przeprowadzaj ankiety wśród pracowników i sesje informacji zwrotnych:**

Regularnie uzyskuj informacje zwrotne od pracowników za pośrednictwem ankiet lub dedykowanych sesji, aby badać ich doświadczenia dotyczące odłączenia od pracy. Wykorzystuj te informacje do wprowadzania niezbędnych zmian w polityce i praktykach organizacyjnych, tak aby odpowiadały one potrzebom pracowników i ich oczekiwaniom.

Wdrażając takie praktyki menedżerskie, organizacje mogą stworzyć kulturę wspierającą pracowników w odłączaniu się od pracy, budując zdrowszą równowagę między życiem zawodowym a osobistym i poprawiając ogólną satysfakcję zawodową i dobrostan pracowników.

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

Zapoznać się z artykułem online:



<https://www.thoughtfull.world/mental-health/five-best-practices-to-reconnecting-disconnected-workplaces>

<https://www.mckinsey.com/mhi/our-insights/addressing-employee-burnout-are-you-solving-the-right-problem>

**ROZDZIAŁ 3:** Studia przypadków oraz przykłady skutecznych interwencji menedżerskich i zachowań przywódczych

### **Wprowadzenie:**

W tym studium przypadku, badamy prawdziwy przykład z organizacji, która skutecznie wdrożyła politykę równoważenia pracy i życia osobistego, podkreślając znaczenie dobrostanu pracowników i pozwalającą uzyskać harmonijną równowagę między obowiązkami zawodowymi a życiem prywatnym.

## **Informacje ogólne:**

ABC Technologies, średniej wielkości producent oprogramowania, dostrzegł potrzebę radzenia sobie z rosnącymi poziomami stresu i wypaleniem wśród pracowników, na skutek zbyt długich godzin pracy i nadmiernego obciążenia nią. Firma postanowiła opracować i wdrożyć kompleksową politykę równowagi życia zawodowego i prywatnego, dla poprawy dobrostanu i podniesienia wydajności pracowników.

### **Cel:**

Celem głównym było stworzenie środowiska pracy promującego zdrową równowagę między pracą a życiem prywatnym, ograniczającego stres i zwiększającego satysfakcję zawodową i ogólne zaangażowanie pracowników w pracę.

Główne elementy polityki równowagi praca/życie prywatne:

- **Elastyczne godziny pracy:**

Firma ABC Technologies wprowadziła elastyczny czas pracy, umożliwiając pracownikom dostosowanie harmonogramu do obowiązków prywatnych i preferencji, przy jednoczesnym spełnianiu wymagań pracodawcy.

- **Możliwość pracy zdalnej:**

Firma zachęcała do pracy zdalnej, umożliwiając pracownikom, w razie potrzeby, pracę z domu lub innego miejsca. Umożliwiło to stworzenie bardziej elastycznego środowiska pracy, skracając czas dojazdów do pracy i przyczyniając się do większej równowagi praca/życie prywatne.

- **Jasne zasady dotyczące urlopów:**

Organizacja zdefiniowała jasne i transparentne zasady urlopów, zachęcając pracowników do wykorzystywania wakacji i dni dla siebie. Kierownicy zostali przeszkoleni we wspieraniu i promowaniu wykorzystania urlopów dla regeneracji i odprężenia.

- **Regularne przerwy i inicjatywy odnowy biologicznej:**

Firma ABC Technologies wdrożyła politykę, która zachęca pracowników do robienia regularnych przerw podczas dnia pracy, dla odprężenia i odświeżenia. Zorganizowali oni także działania na rzecz odnowy biologicznej, takie jak sesje jogi, warsztaty na rzecz

zdrowia psychicznego i siłownię w miejscu pracy, wspierając ogólny dobrostan pracowników.

- **Zarządzanie ilością pracy:**

Firma podkreślała odpowiednie zarządzanie ilością pracy, starając się zapewnić, by pracownicy nie byli przeciążeni nadmiarem obowiązków. Zespoły były regularnie oceniane, dla utrzymania zdrowego rozdziału obowiązków.

**Efekty:**

Wdrożenie polityki zachowania równowagi między pracą a życiem osobistym w ABC Technologies przyniosło kilka pozytywnych efektów:

Większa satysfakcja zawodowa i zatrzymywanie pracowników: Pracownicy zgłaszali wyższe poziomy satysfakcji i doceniali dbałość firmy o ich dobrostan. Spowodowało to większe zatrzymanie pracowników w firmie i pozytywne opinie przekazywane prywatnie, co przyciągało utalentowane osoby.

Zwiększona produktywność i wydajność: Polityka ta sprawiła, że pracownicy stali się bardziej zmotywowani i pełni energii, co przełożyło się na większą produktywność, wydajność i wyższą jakość pracy.

Pozytywny wizerunek pracodawcy: Firma ABC Technologies zyskała reputację organizacji koncentrującej się na pracowniku, ceniącej równowagę między życiem zawodowym i prywatnym, przyciągając największe talenty w branży i stając się chętnie wybieranym pracodawcą.

**Wniosek:**

Skuteczne wdrożenie przez ABC Technologies polityki równowagi praca/życie osobiste pokazuje pozytywny wpływ takich inicjatyw na satysfakcję zawodową i produktywność pracowników, co przekłada się na ogólny sukces firmy. Stawiając dobrostan pracownika na pierwszym miejscu i budując zdrowe środowisko pracy, firma zyskała bardziej zaangażowane i zadowolone zasoby ludzkie. „Buduj zaangażowanie swojej firmy w stawianie granic między pracą a życiem prywatnym za pomocą wewnętrznych przepisów promujących elastyczne harmonogramy pracy, wakacje i czas na relaks po godzinach pracy” (Durkovic, L. 2022)

**ROZDZIAŁ 3:** Strategie tworzenia środowiska, które wspiera prawo pracowników do odłączania się i osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Tworzenie środowiska wspierającego prawo pracowników do odłączenia się i osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym wymaga połączenia kilku strategii promujących jasne rozgraniczenie między pracą a życiem osobistym, przy stawianiu dobrostanu pracownika na pierwszym miejscu. Oto główne strategie pozwalające osiągnąć ten cel:

- **Stwórz jasne polityki i wytyczne:**

Opracuj i przekaz wszystkim kompleksową politykę i wytyczne, które jasno zdefiniują oczekiwania dotyczące dostępności pracownika po godzinach pracy, czas odpowiedzi i kanały komunikacji poza oficjalnym czasem pracy. Polityka taka powinna podkreślać znaczenie respektowania prywatnego czasu pracowników i promowania odłączenia się od pracy.

- **Edukuj pracowników i menedżerów:**

Przeprowadź szkolenie i wdróż programy uświadamiające dla pracowników i ich przełożonych, edukując ich w zakresie znaczenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i prawa do odłączenia się. Zapewnij informacje dotyczące skutecznego zarządzania ilością pracy, wytyczania granic i odpowiedzialnego korzystania z narzędzi do komunikacji.

- **Wspieraj elastyczną organizację pracy:**

Zapewnij elastyczne opcje pracy, np. elastyczny czas pracy, pracę zdalną czy skrócony tydzień roboczy. Pozwól pracownikom wybierać sposób pracy dostosowany do ich sytuacji osobistej, umożliwiając lepsze równoważenie pracy z życiem prywatnym.

- **Zachęcaj do przerw i urlopów:**

Buduj kulturę zachęcającą pracowników do robienia sobie przerw w trakcie pracy i korzystania z przysługującego im płatnego urlopu. Zniechęcaj do pracy zawodowej w wakacje, wskazując na korzyści odłączenia się dla regeneracji i odbudowania sił.

- **Dawaj przykład:**

Liderzy powinni kształtować pożądane zachowania, przestrzegając wytycznych w zakresie odłączania się od pracy i zdrowego równoważenia życia zawodowego z osobistym. Kiedy liderzy nadają priorytet własnemu dobrostanowi i ustalają granice, zachęcają tym samym pracowników do pójścia w ich ślady.

- **Ograniczanie komunikacji po godzinach pracy:**

Zachęcaj pracowników i menedżerów do ograniczenia mniej pilnej komunikacji po oficjalnym czasie pracy. Korzystaj z narzędzi do komunikacji, umożliwiających planowanie wiadomości na kolejny dzień roboczy, aby ograniczyć zakłócanie czasu wolnego po pracy.

- **Wprowadzaj bariery technologiczne:**

Ustal wytyczne dla odpowiedniego wykorzystania narzędzi do komunikacji i współpracy, szczególnie po godzinach pracy. Zachęcaj pracowników do wyłączania powiadomień związanych z pracą w czasie od niej wolnym, dla zminimalizowania zakłócania tego czasu.

- **Stwórz wspierające środowisko pracy:**

Buduj pozytywną kulturę miejsca pracy, wspierającą życie prywatne pracowników i ich dobrostan. Zapewnij takie zasoby jak usługi doradcze, warsztaty radzenia sobie ze stresem i programy odnowy biologicznej, aby ułatwić pracownikom poradzenie sobie ze stresem zawodowym i utrzymanie równowagi między pracą a życiem osobistym.

- **Monitoruj ilość pracy i oczekiwania:**

Regularnie oceniaj ilości pracy i oczekiwania pracowników, aby były one realistyczne i odpowiadały ich możliwościom. Unikaj nadmiernego obciążania pracowników, co może prowadzić do dodatkowych godzin pracy, koniecznych dla sprostania nierealistycznym wymaganiom.

- **Uzyskuj informacje zwrotne od pracowników:**

Aktywnie staraj się uzyskać od pracowników opinie na temat ich doświadczeń z odłączaniem się od pracy i zachowaniem równowagi praca/życie osobiste. Wykorzystuj te informacje do wprowadzania niezbędnych zmian w polityce i praktykach, wykazując zaangażowanie w dobrostan pracowników.

- **Świętuj osiągnięcia i kamienie milowe:**

Wyrażaj uznanie wobec pracowników i świętuj ich osiągnięcia oraz kamienie milowe, zachęcając ich do osiągania wyników w rozsądnych godzinach pracy. Unikaj oczekiwania od pracowników pracy po godzinach, dla osiągnięcia określonych celów.

- **Wspieraj dobrostan fizyczny i psychiczny:**





Zachęcaj pracowników do podejmowania ćwiczeń fizycznych, praktykowania uważności i zajmowania się w wolnym czasie własnymi hobby. Zapewnienie programów i warunków do odnowy biologicznej w miejscu pracy może sprzyjać ogólnemu dobrostanowi i równowadze między pracą a życiem osobistym.

Wdrażając takie strategie, organizacje tworzą wspierające środowisko, szanujące prawo pracowników do odłączenia się i stawiające równowagę między życiem zawodowym a osobistym na pierwszym miejscu, zyskując bardziej zaangażowanych, wydajnych i zadowolonych pracowników.

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

Zapoznać się z artykułem online:

<https://generationsrecruitment.com/the-right-to-disconnect-finding-the-optimal-balance-between-work-and-life/>

<https://blog.trello.com/the-right-to-disconnect>

<https://www.shiftbase.com/glossary/work-life-balance>

<https://www.corporatewellnessmagazine.com/article/burnout-prevention-strategies>

### **Bibliografia:**

Burke, R. J., i Richardsen, A. M. (2019). Workplace stress, well-being, and performance: A review and conceptual synthesis. *The Routledge Companion to Well-being at Work* (3-20). Routledge.

Biron, C., Karanika-Murray, M., i Cooper, C. L. (2015). Improving organizational interventions for stress and well-being: An integration of micro and macro-level approaches. *The Oxford Handbook of Work and Organizational Psychology, Vol. 2*, 162-180). Oxford University Press.

Durkovic, L. (2022) The right to disconnect: Why leaders should encourage employees to unplug <https://blog.trello.com/the-right-to-disconnect>

Mataac, C. (2023) The Role of HR in Promoting Employee Health, Well-being, and Workplace Culture



[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

