



SwitchOff

Supporting worker's well
being during remote work

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

Program szkolenia SwitchOff HAPPSY



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: University of Verona, Fatima Abu Hamam

Partnerzy pomocniczy: IoD, Crea360, Mindshift, Cardet, Ahe, Happs

Data: 15/09/2023

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 5

Poparte dowodami działania naprawcze

Moduł 5													
Moduł 5	Poparte dowodami działania naprawcze– HAPPSY												
Krótki opis modułu / streszczenie	W tym rozdziale poznamy poparte dowodami działania naprawcze, dzięki którym menedżerowie i specjaliści ds. HR mogą wspierać wysiłki swoich pracowników na rzecz odłączenia się i powstrzymywania się od realizowania działań zawodowych w godzinach wolnych od pracy.												
Efekty uczenia się	LO1: Poznanie najlepszych popartych dowodami działań naprawczych, które są niezbędne dla dobrostanu pracowników, ich motywacji i produktywności LO2: Stosowanie skanu ciała LO3: Stosowanie samowspółczucia LO4: Praktykowanie delektowania się LO5: Stosowanie mikroprzerw w godzinach pracy												
Jednostki szkoleniowe	<i>Rozdział 1: Przegląd popartych dowodami działań naprawczych oraz ich wpływu na dobrostan i wyniki</i> <i>Rozdział 2: Uważność</i> <i>Rozdział 3: Samowspółczucie</i> <i>Rozdział 4: Delektowanie się</i> Rozdział 5: Mikroprzerwy lub miniprzerwy												
Materiały główne do nauki	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Rozdział</th> <th>Materiały do nauki</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Przegląd popartych dowodami działań naprawczych oraz ich wpływu na dobrostan i wyniki</td> <td>Tekst, ćwiczenie praktyczne</td> </tr> <tr> <td>2. Uważność</td> <td>Tekst, ćwiczenie praktyczne</td> </tr> <tr> <td>3. Samowspółczucie</td> <td>Tekst, ćwiczenie praktyczne</td> </tr> <tr> <td>4. Delektowanie się</td> <td>Tekst, ćwiczenie praktyczne</td> </tr> <tr> <td>5. Mikroprzerwy lub miniprzerwy</td> <td>Tekst, ćwiczenie praktyczne</td> </tr> </tbody> </table>	Rozdział	Materiały do nauki	1. Przegląd popartych dowodami działań naprawczych oraz ich wpływu na dobrostan i wyniki	Tekst, ćwiczenie praktyczne	2. Uważność	Tekst, ćwiczenie praktyczne	3. Samowspółczucie	Tekst, ćwiczenie praktyczne	4. Delektowanie się	Tekst, ćwiczenie praktyczne	5. Mikroprzerwy lub miniprzerwy	Tekst, ćwiczenie praktyczne
Rozdział	Materiały do nauki												
1. Przegląd popartych dowodami działań naprawczych oraz ich wpływu na dobrostan i wyniki	Tekst, ćwiczenie praktyczne												
2. Uważność	Tekst, ćwiczenie praktyczne												
3. Samowspółczucie	Tekst, ćwiczenie praktyczne												
4. Delektowanie się	Tekst, ćwiczenie praktyczne												
5. Mikroprzerwy lub miniprzerwy	Tekst, ćwiczenie praktyczne												

Metoda oceny	Rozdział	Metoda oceny
	1. Uważność	Pytania wielokrotnego wyboru
	2. Samowspółczucie	Pytania wielokrotnego wyboru
	3. Delektowanie się	Pytania wielokrotnego wyboru
	4. Mikroprzerwy lub miniprzerwy	Pytania wielokrotnego wyboru
Nakład pracy (szacowany czas nauki) (min)	180 minut	
Autor(zy)	Karakasidou Eirini Benetou Anny Kanellakis Konstantinos Karampas Konstantinos HAPPSY	

Streszczenie:

Biorąc pod uwagę szeroko znane negatywne skutki stresu zawodowego dla życia, produktywności i dobrego samopoczucia, naukowcy są coraz bardziej zainteresowani tym, w jaki sposób pracownicy mogą optymalnie regenerować się po stresie w pracy w trakcie swojego czasu wolnego. W ostatnich latach wiele badań potwierdziło, że jakość doświadczeń związanych z regeneracją w czasie wolnym od pracy jest kluczowa dla udanej regeneracji po stresie zawodowym. Co więcej, wypoczynek i regeneracja po codziennej pracy są niezwykle ważne dla dobrostanu, motywacji i produktywności pracowników. W tym rozdziale poznamy najlepsze poparte dowodami działania naprawcze, dzięki którym menedżerowie i specjaliści ds. HR mogą wspierać wysiłki swoich pracowników na rzecz odłączenia się i powstrzymywania się od realizowania działań zawodowych w godzinach wolnych od pracy.

Efekty uczenia się

- L01: Poznanie najlepszych popartych dowodami działań naprawczych, które są niezbędne dla dobrostanu pracowników, ich motywacji i produktywności
- L02: Stosowanie skanu ciała
- L03: Stosowanie samowspółczucia
- L04: Praktykowanie delektowania się
- L05: Stosowanie mikroprzerw w godzinach pracy

Słowa kluczowe

regeneracja po pracy, dobrostan, motywacja, produktywność

JEDNOSTKA SZKOLENIOWA 1 – PRZEGLĄD POPARTYCH DOWODAMI DZIAŁAŃ NAPRAWCZYCH ORAZ ICH WPŁYWU NA DOBROSTAN I WYNIKI

Wypoczynek i regeneracja po codziennej pracy są niezwykle ważne dla dobrostanu, motywacji i produktywności pracowników. W tym rozdziale poznamy najlepsze poparte dowodami działania naprawcze, dzięki którym menedżerowie i pracownicy kadr mogą wspierać wysiłki swoich pracowników na rzecz odłączenia się i powstrzymywania się od realizowania działań zawodowych w godzinach wolnych od pracy.

W literaturze korporacyjnej, regeneracja definiowana jest jako „odpoczynek i procesy regeneracyjne, podczas których poziom napięcia danej osoby, który wzrósł w reakcji na czynnik stresujący lub inny wymóg, powraca do poziomu sprzed wystąpienia czynnika stresującego” (Sonnentag i in. 2017, p. 366). Typowe symptomy psychologiczne na skutek krótkotrwałego stresu wynikającego z wymogów pracy zawodowej obejmują negatywne stany definiowane jako duże pobudzenie, np. niepokój, złość i lęk, a także negatywne stany objawiające się małym pobudzeniem, takie jak zmęczenie, wyczerpanie i nastrój depresyjny. Wspomniane symptomy napięcia zmniejszają się, kiedy skończy się narażenie na wymogi pracy zawodowej, a proces regeneracji uzależniony jest od podjęcia konkretnych działań terapeutycznych (np. ćwiczeń fizycznych) i doświadczeń (np. psychologicznego oderwania się od pracy).

W badaniach nad regeneracją wykorzystano dwa różne, choć powiązane ze sobą, podejścia, pozwalające zbadać sedno procesu regeneracji. Jedno z nich skupia się na działaniach, podczas których następuje regeneracja; drugie koncentruje się na doświadczeniach psychologicznych, które za nimi stoją. Podejście oparte na działaniach odwołuje się do tego, co ludzie robią po godzinach pracy, czyli do wykonywanych przez nich czynności. Do działań służących regeneracji należą na przykład ćwiczenia fizyczne, zajęcie się hobby, a także spotkania ze znajomymi i rodziną. Działania regeneracyjne mają przeważnie niski priorytet, w odróżnieniu od innych zajęć wykonywanych po godzinach pracy, takich jak zajmowanie się domem czy dziećmi (Sonnentag, 2001; Steed i in., 2019). Najogólniej, zajęcia służące regeneracji, takie jak ćwiczenia fizyczne, spotkania z innymi, a także czynności wymagające niewielkiego wysiłku kojarzone są z dobrostanem i poczuciem regeneracji, podczas gdy zajęcia o wyższym priorytecie - przeciwnie (Sonnentag, 2001; Ten Brummelhuis i Bakker 2012; Ten Brummelhuis i Trougakos, 2014).

Podejście oparte na doświadczeniu odwołuje się do stanów psychologicznych danej osoby po godzinach pracy, czyli tego, w jaki sposób radzi sobie i czego doświadcza w czasie wolnym. Sonnentag i Fritz (2007) zdefiniowali doświadczenia regeneracji jako psychologiczne oderwanie się od pracy, relaks, poczucie biegłości i kontroli. Psychologiczne oderwanie obejmuje powstrzymanie się od myślenia o pracy i osiągnięcie dystansu umysłowego od niej w czasie wolnym. Brak psychologicznego oderwania jest empirycznie powiązany z przemyśleniami, jednak różni się od nich konceptualnie (Sonnentag i Fritz, 2015). Relaks to doświadczenie niskiej aktywacji układu współczulnego, osiąganego dzięki medytacji lub odpowiedniemu oddychaniu, a także czynnościom codziennym, uspakajającym nasze ciało i umysł. Biegłość odnosi się do

doświadczenia rozwoju, na przykład skutecznego poradzenia sobie z problemami czy podjęcia nauki. Kontrola wymaga pewnej dozy samostanowienia i sprawczości (Ouyang i in., 2019) w określaniu, co należy zrobić i jak to zrobić podczas czasu wolnego od pracy zawodowej.

JEDNOSTKA SZKOLENIOWA 2 – UWAŻNOŚĆ

Uważność to skuteczna metoda zachęcania do psychologicznego oderwania się od pracy. Polega na celowym skupianiu uwagi na chwili obecnej przy zachowaniu nieosądzającej i akceptującej postawy wobec własnych myśli i uczuć. Praktykując uważność, pracownicy zyskują zwiększoną świadomość swoich stanów psychicznych i emocjonalnych, co pomaga im oderwać się od stresu związanego z pracą i zapewnić zdrową równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Praktykowanie uważności może być szczególnie korzystne dla pracowników zdalnych, pomagając im odłączyć się od pracy i stworzyć wyraźny rozdział między pracą a życiem osobistym. Do praktyki uważności konieczne są spójność i chęć. Pracownicy zdalni mogą wytworzyć w sobie zdolność do odłączania się od pracy, wspierania zdrowszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i pielęgnowania ogólnego dobrostanu poprzez włączenie praktyk uważności do codziennych zajęć. Pracownicy, którzy poświęcają czas na kultywowanie uważności, rozwijają umiejętności i sposób myślenia konieczne do psychologicznego oderwania się od pracy, co skutkuje lepszym ogólnym samopoczuciem i wyższą wydajnością.

Skan ciała

Elementy tego ćwiczenia to poświęcanie uwagi poszczególnym częściom ciała, wzmacnianie świadomości odczuć fizycznych i promowanie spokoju.

Skan ciała może pomóc pracownikom w rozwoju większego poczucia świadomości cielesnej, uwolnieniu się od stresu i promowaniu relaksu. Może to być szczególnie korzystne w czasie przerw lub pod koniec dnia pracy, sprzyjając psychologicznemu oderwaniu się od stresu związanego z pracą i lepszemu samopoczuciu.

1. Wybierz pozycję komfortową dla siebie: usiądź wygodnie na krześle lub połóż się na wygodnej powierzchni. Zamknij oczy lub skoncentruj się na tym, co widzisz przed sobą.
2. Skieruj uwagę na oddech: weź kilka głębokich wdechów, aby się rozluźnić i doświadczyć chwili obecnej. Zwróć uwagę na to, jak oddech dostaje się do Twojego ciała i jak z niego wypływa.
3. Rozpocznij skanowanie od głowy do palców stóp, skupiając uwagę na czubku głowy: zwróć uwagę na wszelkie odczucia, napięcia czy obszary komfortu na powierzchni głowy, czoła i twarzy. Przechodź ostrożnie do kolejnych części ciała, zwracając uwagę na mięśnie, stawy i odczucia z nimi związane.
4. Obserwuj, nie oceniaj: spróbuj obserwować wszelkie uczucia, jakie do Ciebie napływają podczas skanowania kolejnych partii ciała, bez ich oceniania. Rozpoznaj obszary napięcia, dyskomfortu czy nawet rozluźnienia, nie starając się niczego zmieniać.



5. Pielęgnuj rozluźnienie i zwolnienie: kiedy czujesz napięcie lub dyskomfort, postaraj się posłać oddech w te obszary, co ma na celu zwolnienie czy rozluźnienie napięć. W miarę dalszego skanowania ciała, pozwól, by oddech delikatnie rozluźniał te miejsca.

6. Bądź obecny/-a i skupiony/-a: podczas skanowania skoncentruj się na odczuwaniu każdej części ciała. Jeżeli Twój umysł błądzi lub nachodzą Cię różne myśli, spokojnie skieruj uwagę na powrót na części ciała, które obecnie skanujesz.

7. Zakończ skan i zastanów się: skanuj dalej w dół ciała, od głowy do palców stóp. Kiedy skończysz, przez kilka sekund posiedź czy poleż spokojnie, przyglądając się odczuciom swojego ciała.

8. Powróć do chwili obecnej, stopniowo kierując uwagę na pomieszczenie, otaczające Cię dźwięki i odczucia związane z oddechem. Jeżeli miałeś/-aś zamknięte oczy, powoli je otwórz.

JEDNOSTKA SZKOLENIOWA 3 – SAMOWSPÓŁCZUCIE

Samowspółczucie to skuteczna metoda wspierania psychologicznego oderwania się od pracy. Wiąże się z traktowaniem siebie z miłością, tolerancją i akceptacją, zwłaszcza w trudnych lub stresujących okresach.

Pracownicy, którzy praktykują samowspółczucie, są w stanie tworzyć przyjemne i wspierające środowisko pracy, poprawiać swoje ogólne samopoczucie i przyczyniać się do zdrowszego i wydajniejszego miejsca pracy. Umożliwia to pracownikom angażowanie się w pracę całym sobą, generując poczucie zadowolenia, satysfakcji i odporności.

Pisanie listów w ramach samowspółczucia

Znajdź ciche i wygodne miejsce, gdzie będziesz mógł/mogła się skupić bez rozpraszania przez innych.

Aby osadzić się w obecnej chwili, weź kilka głębszych oddechów.

Zastanów się nad niedawną sytuacją zawodową, w której byłeś/-aś dla siebie krytyczny/-a lub napotkałeś/-aś trudności.

Przyjmij, że wysyłasz list do kogoś bliskiego, przyjaciela lub rodziny, kto przeżywa podobną sytuację.

Prześluj tej osobie w liście słowa współczucia, wsparcia i zrozumienia. Pisz ciepło, ze współczuciem.

Pomyśl, co przekazał(a)byś bliskiej osobie, aby ją uspokoić i dodać otuchy.

Zmień perspektywę i udawaj, że piszesz ten list do siebie.

Zacznij tworzyć list do siebie, używając miłych, pełnych zrozumienia słów.

Uwzględnij napotkane trudności lub pomyłki, jakie Ci się zdarzyły.

Wyraź współczucie wobec trudności i nieprzyjemności.

Przypomnij samemu/samej sobie, że błędzić jest rzeczą ludzką i że zasługujesz na współczucie.

Napisz ten list z troską i wrażliwością, wspierając siebie tak samo silnie i ze zrozumieniem, jak gdyby chodziło o bliską Ci osobę.

Po przygotowaniu roboczej wersji listu, odłóż go na parę chwil na bok.

Przeznacz chwilę na przyjrzenie się swoim słowom samowspółczucia. Zobacz, jakie budzą w Tobie odczucia oraz czy nastąpiła jakaś zmiana w przyjętej perspektywie czy samopostrzeganiu.

Jak będziesz gotowy/-a, przeczytaj list raz jeszcze, tym razem pozwalając sobie na świadome przyjęcie słów samowspółczucia i intencji.

Przypomnij sobie, że zasługujesz na życzliwość, współczucie i zrozumienie.

Jeżeli chcesz, możesz zachować ten list, aby przypominał Ci o samowspółczuciu i odczytywać go co jakiś czas, traktując jako wsparcie.

JEDNOSTKA SZKOLENIOWA 4 – DELEKTOWANIE SIĘ

Delektowanie się można opisać jako zauważanie, docenianie i wzmacnianie pozytywnych doświadczeń. Jest to proces, w ramach którego ludzie stają się świadomi pozytywnych doświadczeń i angażują się w myśli i zachowania, które pomagają tworzyć i wzmacniać pozytywne emocje.

W przypadku pracowników zdalnych praktykowanie delektowania się w codziennym życiu może pomóc im potęgować pozytywne emocje. Pozytywne emocje z kolei poszerzają ich zdolność do odłączania się od pracy i tworzą bufor dla stresu.

Delektowanie się: chwila zachwytu

1. Wyjdź na świeże powietrze. Może to być balkon w biurze czy domu, taras na ostatnim piętrze budynku lub wyjście na dwór, gdzieś w pobliżu pracy. Wyłącz telefon.
2. Weź głęboki oddech. Wdychając powietrze, policz do dziesięciu, a następnie ponownie policz do dziesięciu podczas wydechu. Poczuj, jak powietrze przechodzi przez Twój nos, wsłuchaj się w dźwięk swojego oddechu.
3. Teraz przenieś uwagę na swoje otoczenie, na rzeczy, które są rozległe, nieoczekiwane, na elementy zachwycające i zaskakujące.
4. Spójrz w niebo. Podziwiaj chmury. Przyglądaj się zmianom ich kształtu. Zwróć uwagę na kolor nieba i obłoków.
5. Znowu weź oddech. Poczuj bezkres nieba.

JEDNOSTKA SZKOLENIOWA 5 – MIKROPRZERWY LUB MINIPRZERWY

Mikroprzerwy lub miniprzerwy w pracy to krótkie przerwy w realizacji zadań, które nie trwają dłużej niż 10 minut. W ramach tej strategii pracownicy zostają zaproszeni do refleksji nad zróżnicowanym wpływem poszczególnych rodzajów mikroprzerw, które robią sobie w pracy.

Badania podkreślają znaczenie „szybkiej regeneracji” w pracy lub znaczenie robienia w razie potrzeby mikroprzerw „w danej chwili”. Przykłady mikroprzerw w pracy obejmują picie napoju z kofeiną, wykonywanie jakiejś formy aktywności fizycznej, surfowanie po Internecie, słuchanie muzyki itp.

Pracownicy zdalni muszą nauczyć się zarządzać swoimi mikroprzerwami w godzinach pracy, by utrzymać poziom energii, zwłaszcza że praca w domu może być trudna.

Tworzenie nowych nawyków związanych z mikroprzerwami



1. Weź kartę wskazaną poniżej. W każdej kolumnie postaraj się znaleźć sposoby na mikroprzerwę w pracy (nie dłuższą niż 10 minut), pasującą do każdej kategorii. Postaraj się poszukać nowych typów rozrywki. W razie potrzeby wspomóż się internetem.
2. Bądź kreatywny/-a i odważny/-a. Możesz na przykład napisać coś w stylu „Poznać lepiej Gosię, nową sekretarkę, z którą nigdy wcześniej nie miałem okazji porozmawiać towarzysko”. albo „Zacznę uprawiać jogę na krześle i ćwiczyć w czasie przerw”
3. Nie cenzuruj swoich pomysłów. Chodzi o to, żeby czuć się swobodnie i zapisać możliwie dużo pomysłów
4. Po spojrzeniu na to, co zapisałeś/-aś, zdecyduj, które nowe pomysły na mikroprzerwy zrealizujesz naprawdę.

W kolumnach poniższej tabeli przedstawiono cztery rodzaje taktyk związanych z podtrzymywaniem poziomu energii w pracy.

(1) fizyczne, (2) relacyjne, (3) umysłowe i (4) duchowe.

Taktyki fizyczne przybierają najczęściej formę przerwy na zaspokojenie podstawowych potrzeb fizjologicznych, takich jak napięcie się wody, wyjście do toalety czy poruszanie się. Taktyki relacyjne obejmują pozytywne interakcje i kontakty z ludźmi (np. okazanie wdzięczności komuś w pracy, zaproponowanie komuś pomocy). Taktyki umysłowe odnoszą się do skupionych, często na przyszłości, zachowań, takich jak sporządzanie list zadań w pracy czy robienie planów na wieczór lub na weekend. I wreszcie taktyki duchowe pomagają zobaczyć „pełen obraz”—na przykład dzięki zastanowieniu się nad znaczeniem własnej pracy.

Fizyczne	Relacyjne	Umysłowe	Duchowe

Bibliografia

Alameer, K. M., Uitdewilligen, S., & Hülshager, U. R. (2023). What are the active ingredients in recovery activities? Introducing a dimensional approach. *Journal of occupational health psychology, 28*(4), 239–262. <https://doi.org/10.1037/ocp0000354>

Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*(3), 196–210. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.3.196>



Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding from Work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 204-221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from Job Stress: The Stressor-Detachment Model as an Integrative Framework. *Journal of Organizational Behavior, 36*, S72-S103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>

Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next?. *Journal of occupational health psychology, 22*(3), 365–380. <https://doi.org/10.1037/ocp0000079>

Sonnentag, S., Cheng, B. H., & Parker, S. L. (2022). Recovery from work: Advancing the field toward the future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 9*, 33–60. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091355>

Steed, L. B., Swider, B. W., Keem, S., & Liu, J. T. (2021). Leaving Work at Work: A Meta-Analysis on Employee Recovery From Work. *Journal of Management, 47*(4), 867-897. <https://doi.org/10.1177/0149206319864153>

ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). Staying engaged during the week: The effect of off-job activities on next day work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(4), 445–455. <https://doi.org/10.1037/a0029213>

ten Brummelhuis, L.L., & Trougakos, J.P. (2014). The recovery potential of intrinsically versus extrinsically motivated off-job activities. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 87*, 177-199

Ouyang, K., Cheng, B. H., Lam, W., & Parker, S. K. (2019). Enjoy your evening, be proactive tomorrow: How off-job experiences shape daily proactivity. *Journal of Applied Psychology, 104*(8), 1003–1019. <https://doi.org/10.1037/apl0000391>

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

