

EPIDEMIA Z PERSPEKTYWY PRACOWNIKA
- *WYBRANE PROBLEMY PSYCHOLOGICZNE*
I SPOSOBY RADZENIA SOBIE Z NIMI

Dorota Żołnierczyk-Zreda

Pracownia Psychologii Społecznej

Zakład Ergonomii

Kiedy w wyniku epidemii tracimy pracę i/lub „zawieszamy pracę” i tracimy dochody.....

Utrata zatrudnienia jest jednym z najsilniejszych **stresorów** dla każdego pracownika

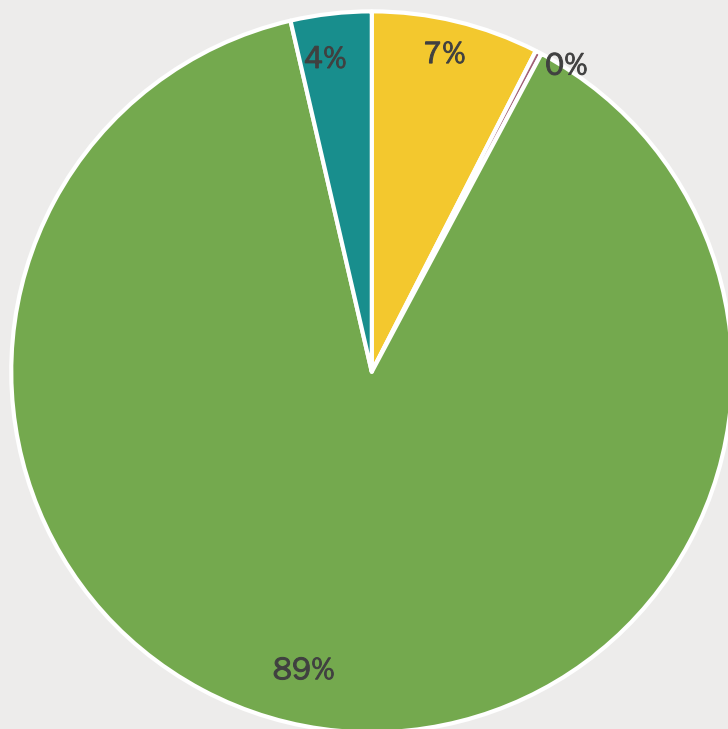
Według znanej skali stresu wg Holmesa i Rahe'a jest ona oceniana na 50 punktów w 100-stopniowej skali stresu, po takich traumatycznych przeżyciach, jak:

- śmierć współmałżonka (100 pkt),
- rozwód (73 pkt),
- separacja lub rozstanie (65 pkt),
- pobyt w więzieniu (63 pkt),
- śmierć bliskiego członka rodziny (63 pkt),
- ciężka choroba (53 pkt).

Według autorów tej skali, dla zwalnianego pracownika **utrata pracy oznacza nie tylko brak środków do życia, ale stanowi także ryzyko rozwinięcia się poważnej choroby**

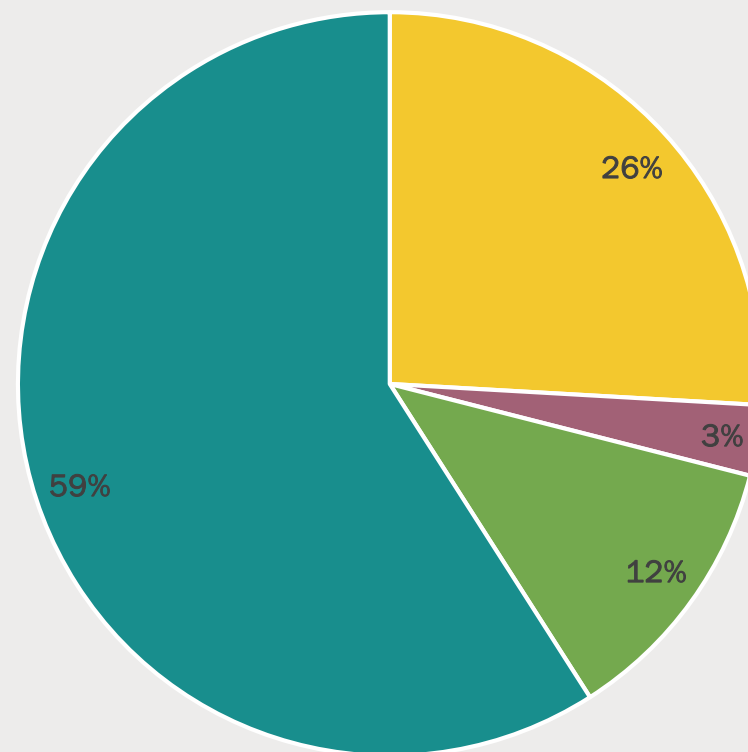
Praca zdalna

przed epidemią



- częściowo zdalnie
- nie pracowałem
- w siedzibie
- zdalnie

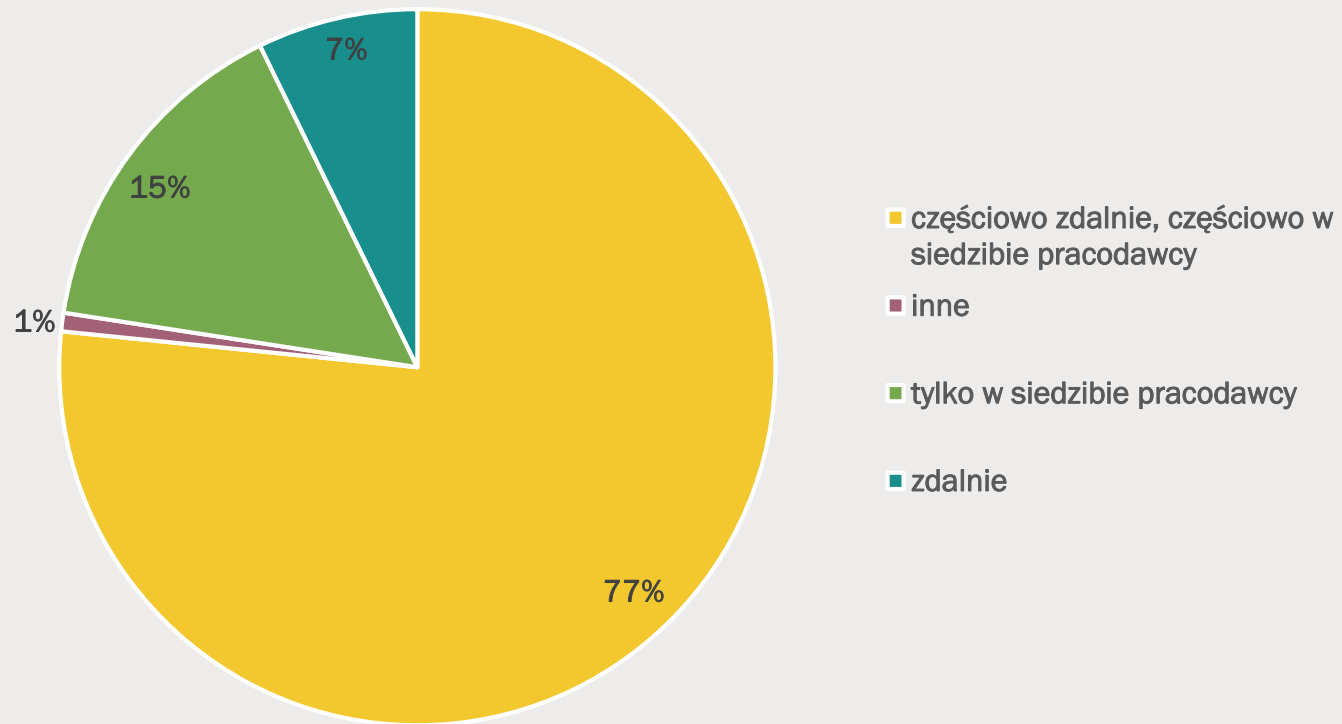
w czasie epidemii



- częściowo zdalnie
- nie świadczę pracy
- w siedzibie
- zdalnie

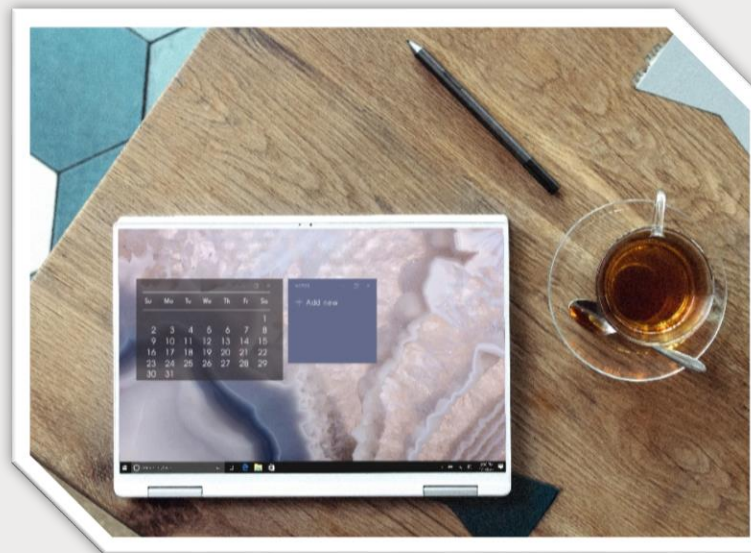
Zainteresowanie pracą zdalną w przyszłości

w przyszłości chciał(a)bym pracować



Izolacja i brak wsparcia społecznego

- **Brak wsparcia społecznego** w pracy oraz **niemożność kontaktowania się ze współpracownikami** są uważane za jedno z największych zagrożeń psychospołecznych w pracy.
- Wsparcie to oznacza:
 - zwykłe ludzkie kontakty, które zaspokajają nasze potrzeby emocjonalne
 - wsparcie informacyjne, czyli możliwość uzyskania porady lub wskazówek od przełożonych i współpracowników
 - realna pomoc w realizacji zadań zawodowych.



Izolacja i brak wsparcia społecznego

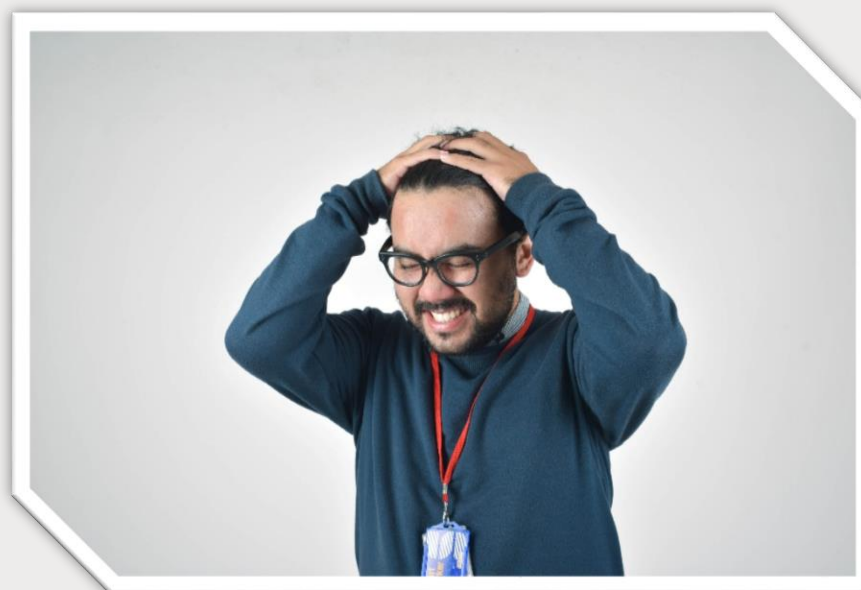
W kontekście reagowania na izolację społeczną niezwykle istotne są różnice indywidualne. Na przykład, **osoby ekstrawertyczne**, dla których kontakty interpersonalne są jedną z najważniejszych potrzeb, źle znoszą telepracę, a wręcz może ona być dla nich szkodliwa. Z kolei dla **osób introwertycznych** oraz osób o podwyższonym poziomie lęku społecznego telepraca jest często jedynym warunkiem ich dobrego funkcjonowania zawodowego.

Problemy mogą mieć także osoby, których obawy o własne zdrowie wzmagają się w okresie izolacji społecznej, czy też te, które **cierpią na zaburzenia lękowe lub na depresję**, bądź u których ryzyko pojawienia się epizodu jest większe, czyli np. doświadczyły w przeszłości epizodu depresji.



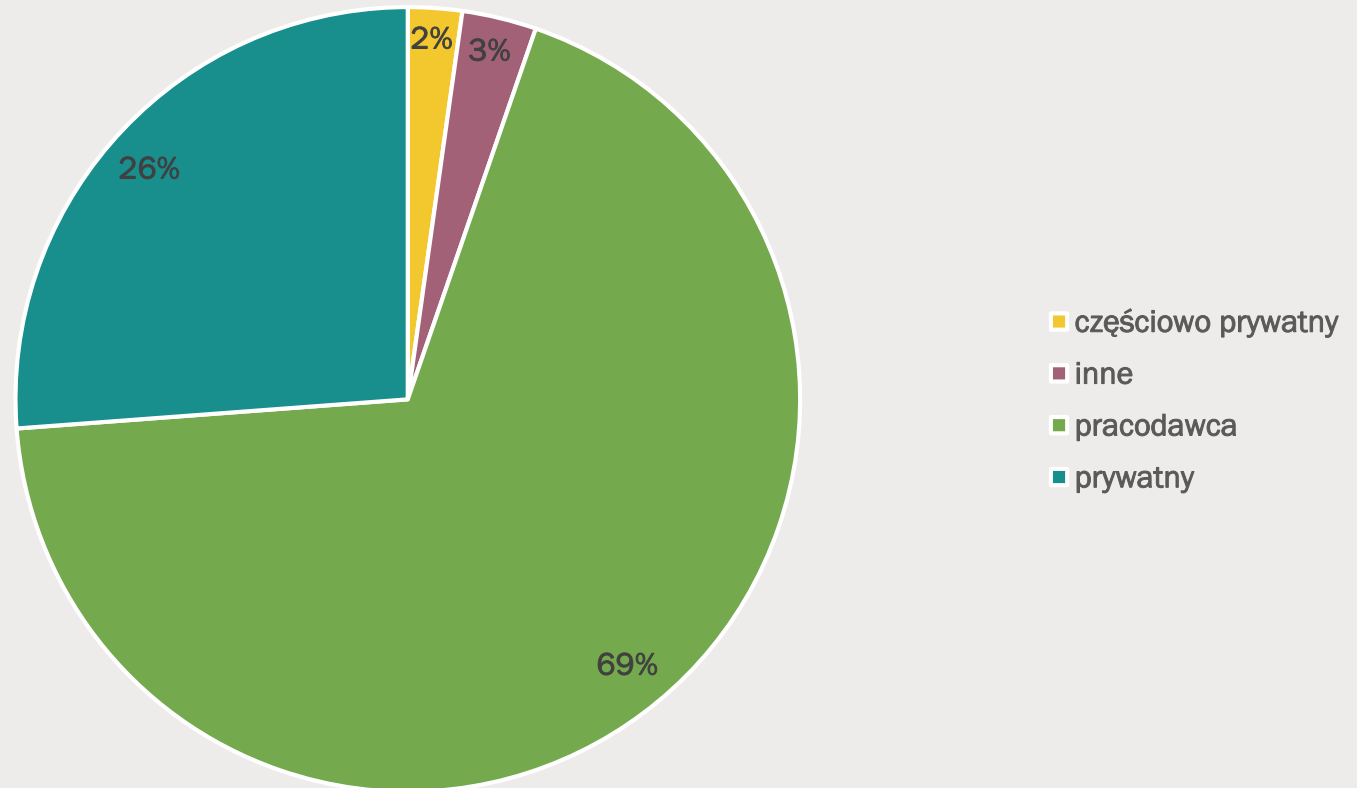
Niewystarczająca kontrola nad swoją pracą

- Pracownicy mogą czuć się pozbawieni informacji o funkcjonowaniu całej firmy, w tym tych jednostek organizacyjnych, z którymi są bardziej lub mniej związani w swojej pracy. Nie wszystkim osobom **kontakt mailowy zastępuje możliwość fizycznej obecności w miejscu pracy** i zaspokaja ich poczucie „trzymania ręki na pulsie”.
- **Całkowite uzależnienie od technologii** może rodzić trudności (zwłaszcza dla starszych pracowników) w posługiwaniu się nimi
- Uczestniczenie w **telekonferencjach wymaga użycia odpowiedniego sprzętu, który może być zawodny** (trudność w poradzeniu sobie z takimi sytuacjami bez możliwości odbycia konsultacji ze specjalistami z działu IT swoich firm)



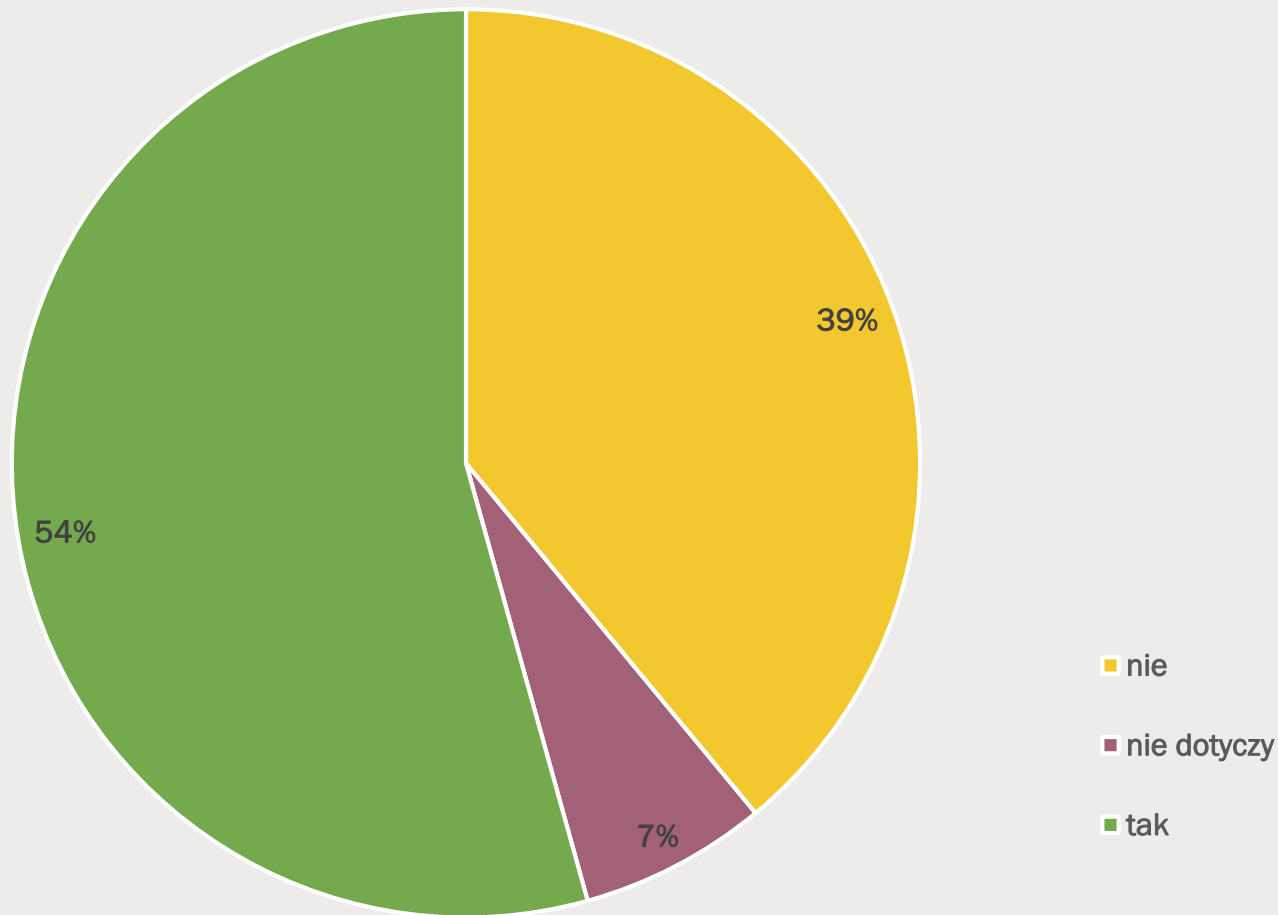
Sprzęt do pracy zdalnej

Kto zapewnił sprzęt wykorzystywany do pracy zdalnej?



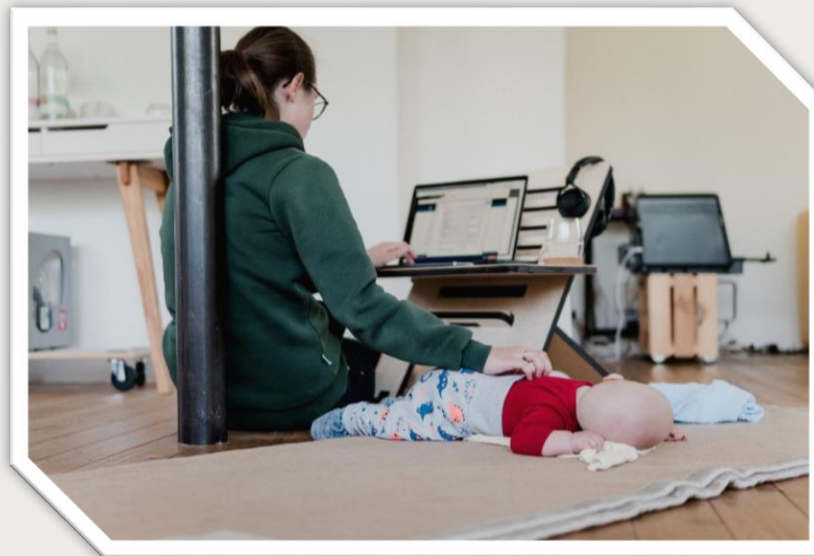
Czy pracodawca/przedstawiciel pracodawcy jest źródłem wiedzy nt. bhp w pracy zdalnej?

(szkolenia bhp, inne sposoby przekazania wiedzy)



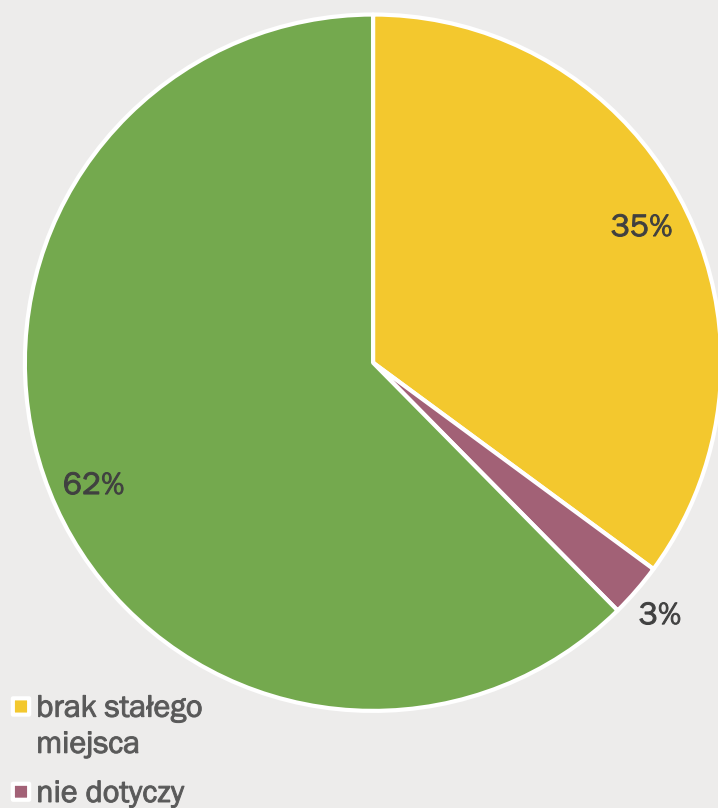
Zaburzona równowaga praca-dom

- W sytuacji wymuszonej pracy zdalnej w czasach epidemii często pojawia się **nierównowaga pomiędzy pracą a domem** w taki sposób, że intensywne życie rodzinne utrudnia, a czasami uniemożliwia wykonywanie zadań zawodowych.
- Zintensyfikowane sytuacją epidemii życie rodzinne to nie tylko dużo emocji, często **OGROMNY STRES** ale także realne wyzwania logistyczne, w tym ograniczona liczba dostępnych komputerów/laptopów, a często mała powierzchnia mieszkania,
- Dotyczy to w równym stopniu kobiet, co mężczyzn

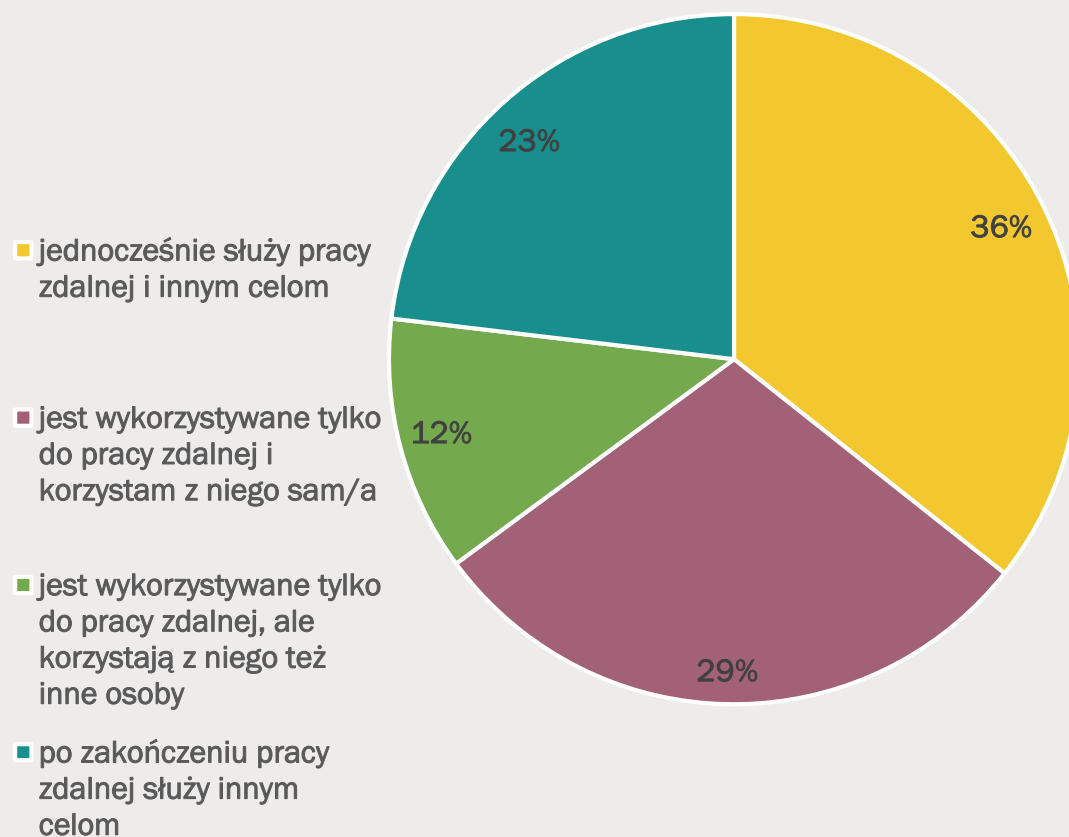


Przestrzeń pracy zdalnej

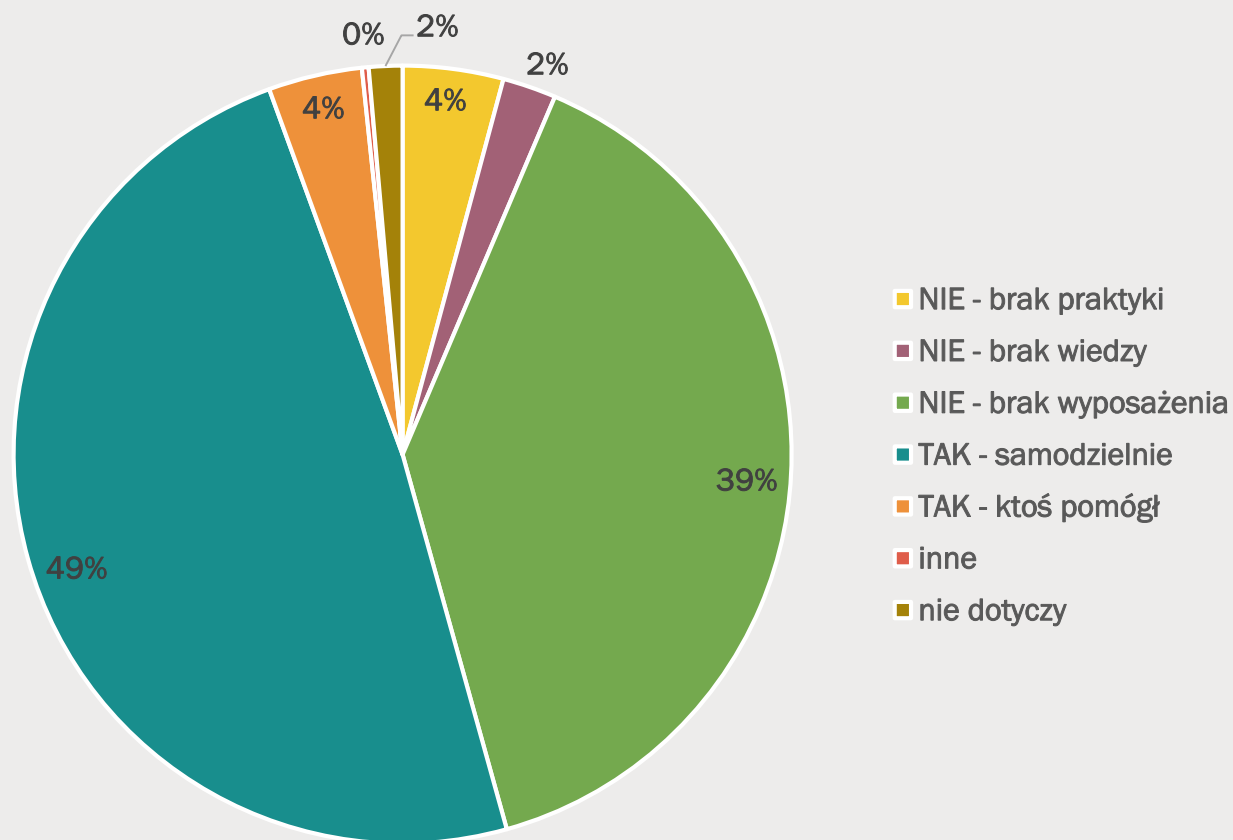
przestrzeń pracy zdalnej



miejsce do pracy zdalnej



Czy swoje miejsce pracy z komputerem przygotowałeś/łaś ergonomicznie?



Zaburzona równowaga praca-dom

- Bycie pracownikiem zdalnym i jednocześnie nauczycielem swoich dzieci nie jest rzadkością dla osób w średnim wieku.
- Dopełnienie opisywanej wyżej nierównowagi praca-dom, odczuwanej przez dorosłe dzieci, może stanowić opieka nad seniorami w rodzinie (starszymi rodzicami, dziadkami, innymi bliskimi)



Konieczność precyzyjnego planowania i koncentracji na wykonywaniu pracy

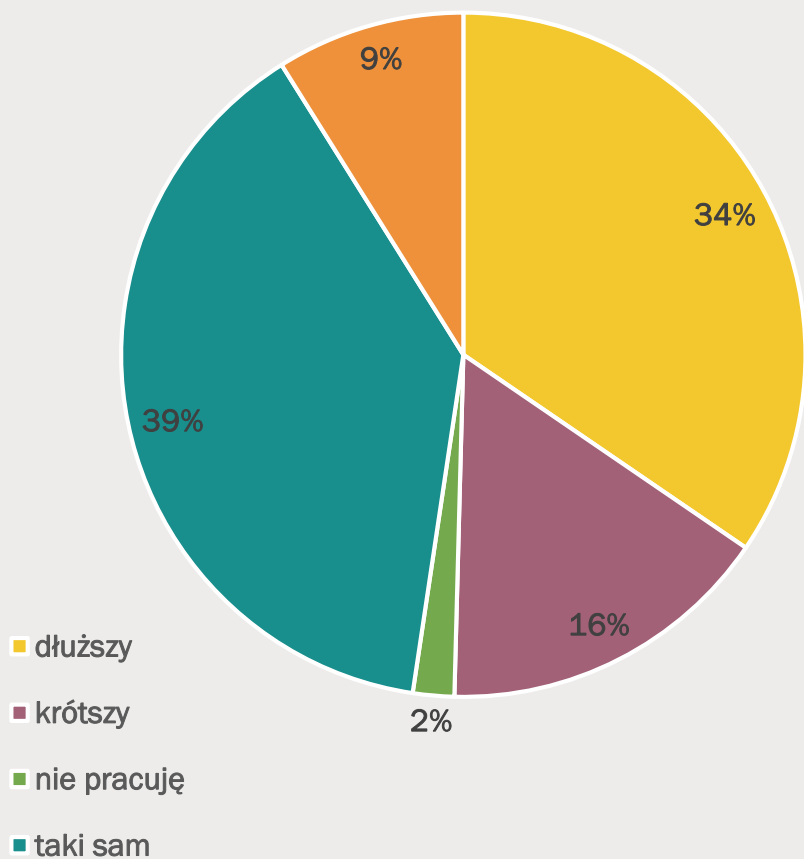
Czas pracy zdalnej:

Część pracujących zdalnie wykonywała swoje obowiązki zawodowe w takim samym czasie jak przed wybuchem epidemii (39%), ale dla około jednej trzeciej czas pracy uległ wydłużeniu (34%). Z kolei 16% badanych wykonywało zadania w czasie krótszym niż zazwyczaj, a 9% pracowało tyle samo - ale zmianie uległy pory wykonywania obowiązków.

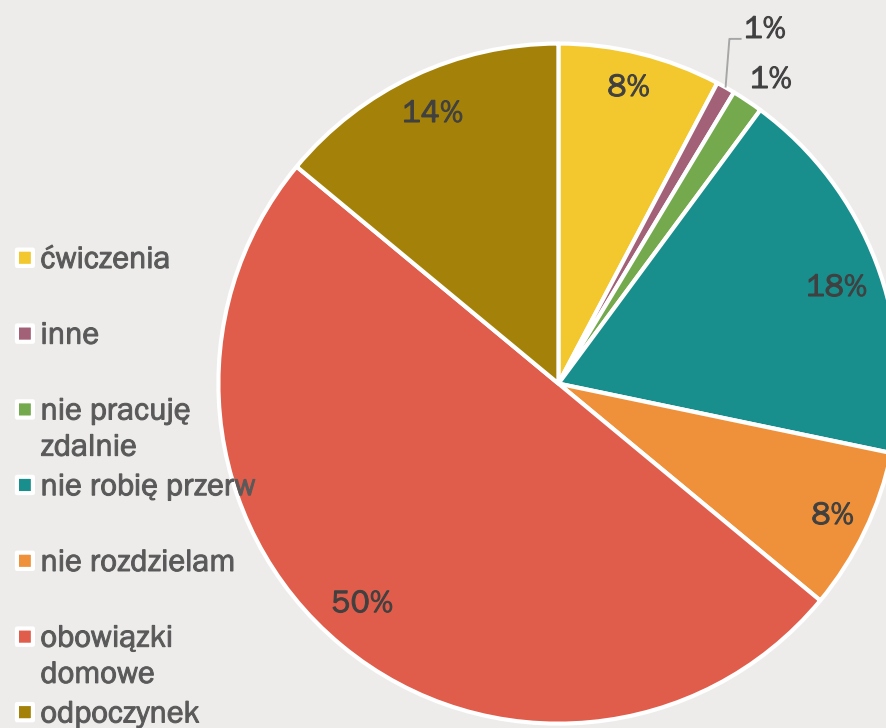


Czas pracy zdalnej

czas pracy zdalnej a czasu pracy przed epidemią



przerwy w pracy zdalnej wykorzystuję na



Konieczność precyzyjnego planowania i koncentracji na wykonywaniu pracy

- Jednym z nas przychodzi ona łatwiej, innym znacząco trudniej.....
- Osoby tzw. **wysoko-reaktywne** są mniej odporne na nadmiar stymulacji, spowodowany intensywnym i nieuniknionym zaabsorbowaniem rodziną/domem, potrzebują większego spokoju i skupienia na wykonywanej pracy

skrajne niedopasowanie sytuacji do temperamentu

+

lęk przed zakażeniem (lęk o własne zdrowie i zdrowie naszych najbliższych)



STRES

Brak wystarczającej aktywności fizycznej obniżający ogólną odporność na stres

- Powszechnie występujący stres związany z lękiem o zdrowie mógłby zostać naturalnie łagodzony, gdybyśmy mieli szansę na podejmowanie regularnej aktywności fizycznej.
- **Aktywność fizyczna skutecznie obniża poziom stresu, a także łagodzi lęk i depresję.**
- Istnieje kilka możliwych mechanizmów tego wpływu. Jednym z nich jest taki, że pod wpływem ćwiczeń fizycznych powstają nowe neurony w brzusznej części hipokampu (struktury mózgu, która reguluje reakcje lękowe). Są to tzw. neurony hamujące, które, wydzielając większe ilości neuroprzekaźnika określanego w skrócie jako GABA (kwas gamma-aminomasłowy), przyczyniają się do tłumienia pobudliwości neuronów, a tym samym obniżenia się poziomu lęku.
- Inny mechanizm polega na tym, że ćwiczenia fizyczne inicjują oraz intensyfikują proces neurogenezy mózgu (czyli powstawania nowych komórek nerwowych w mózgu) a obniżają wskaźniki zapalne oraz oksydacyjne (związane z obumieraniem komórek). Ćwiczenia fizyczne wyrównują te nieprawidłowości i prowadzą do zwiększonej równowagi pomiędzy pro i anty zapalnymi markerami .

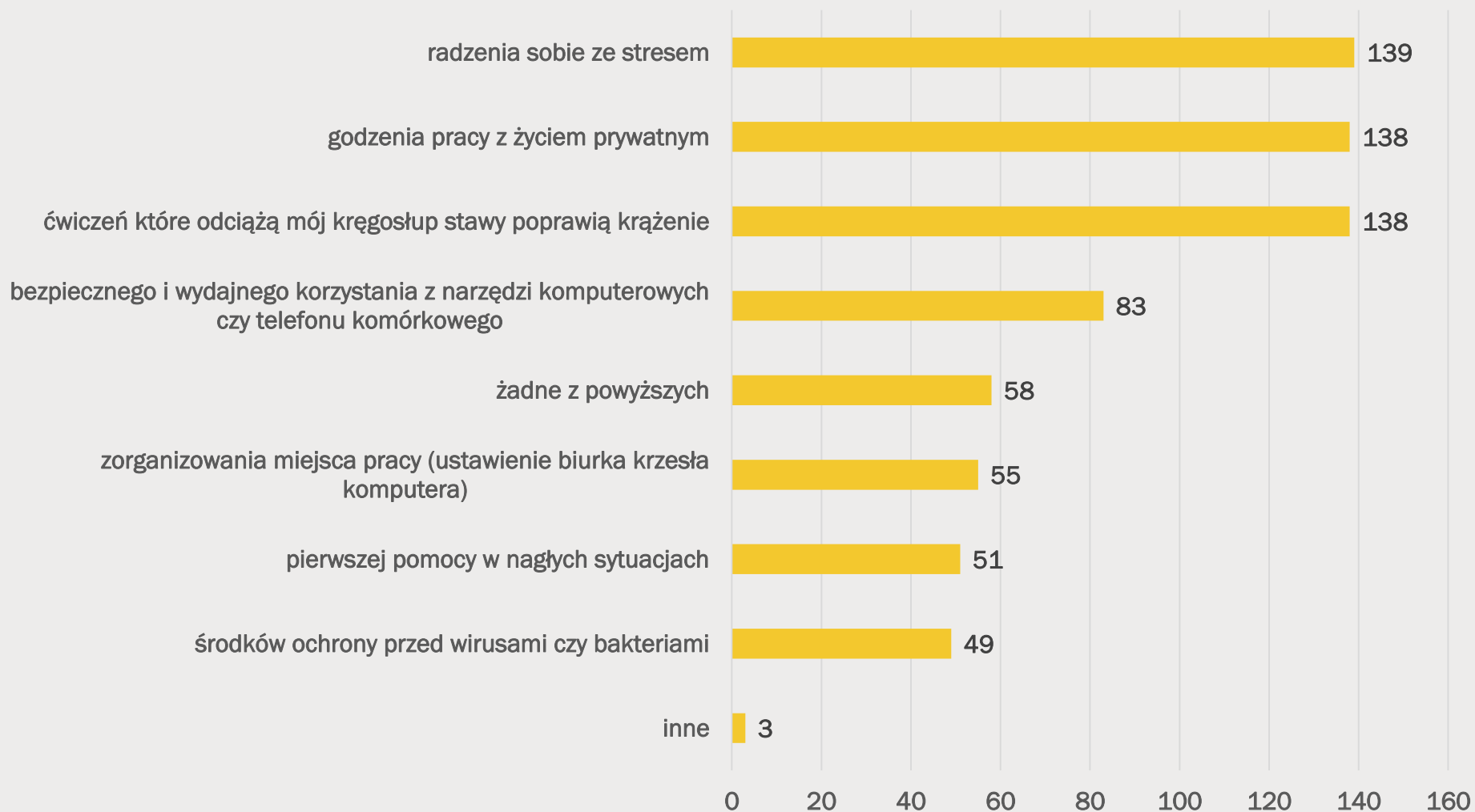
Jak radzić sobie z tymi problemami?



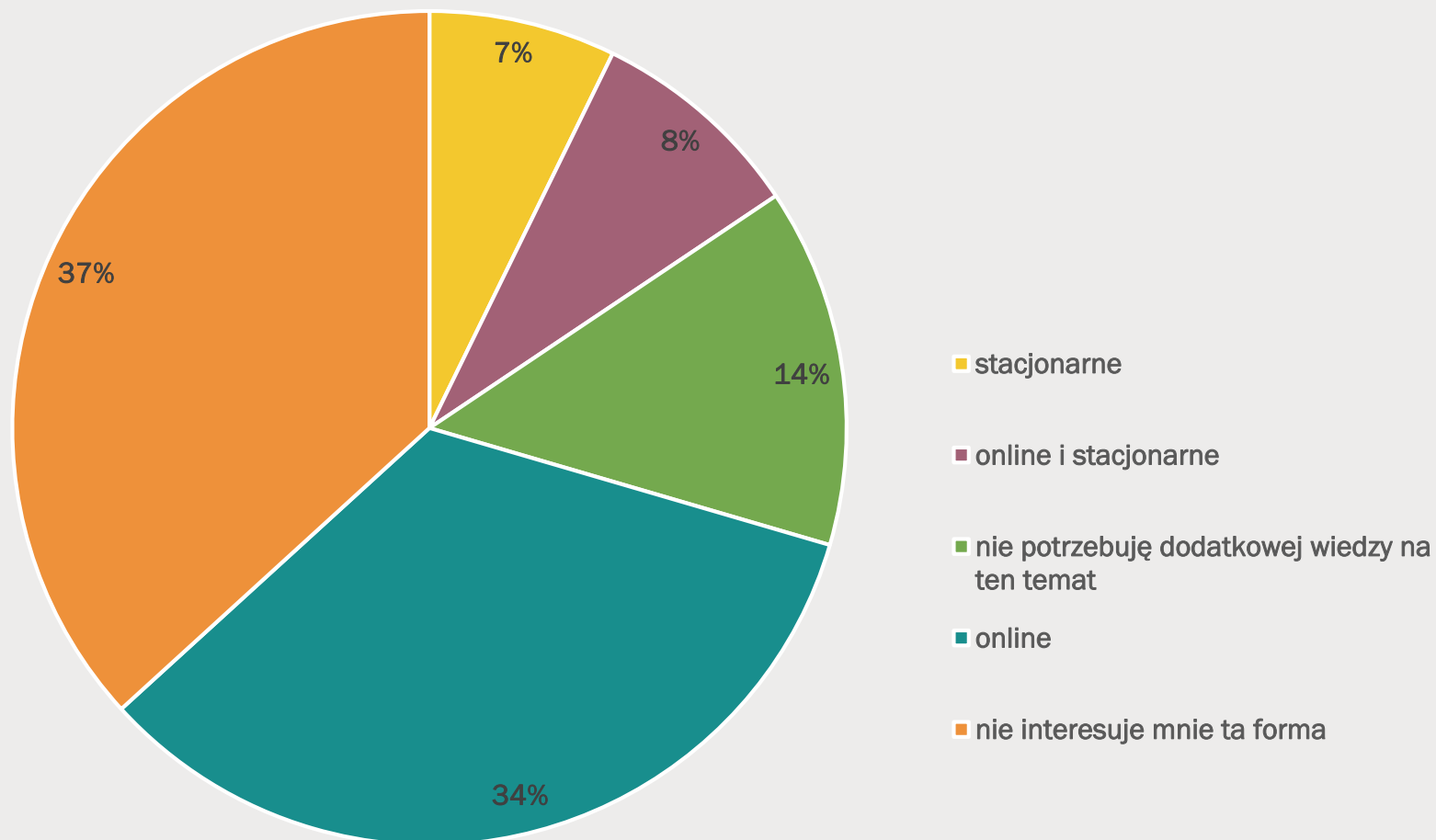
Właściwa komunikacja i wsparcie społeczne

- Systematyczne **przekazywanie** pracownikom **rzetelnych oraz aktualnych informacji** dotyczących sytuacji epidemiologicznej w miejscu pracy, a także wszelkich bieżących działań pracodawcy, służących zmniejszeniu ryzyka zarażenia oraz zasad postępowania, których należy przestrzegać w tym okresie.
- Informacje te mogą pochodzić nie tylko od przełożonych, ale także od lekarzy medycyny pracy, czy specjalistów ds. bhp. Tam, gdzie to możliwe powinny być dostępne infolinie, materiały w postaci filmów instruktażowych, czy webinary szkoleniowe.
- Należy zapewnić pracownikom pomoc przy realizacji zadań w odmiennych od standardowych warunkach, a także możliwość zachowania indywidualnego podejścia do godzin pracy czy jej wydajności.
- Należy rozważyć możliwość zorganizowania dodatkowych szkoleń dla pracowników obecnych w pracy, dotyczących zakresu zadań osób, które z różnych powodów nie będą mogły do niej powrócić. przekazywania pracownikom bardziej specjalistycznej wiedzy.
- Można zorganizować regularne forum, na którym pracownicy mogą wyrazić swoje obawy, zadawać pytania, a także zachęcać pracowników do udzielania sobie wzajemnego wsparcia.

Chciał(a)bym mieć kompetencje w zakresie

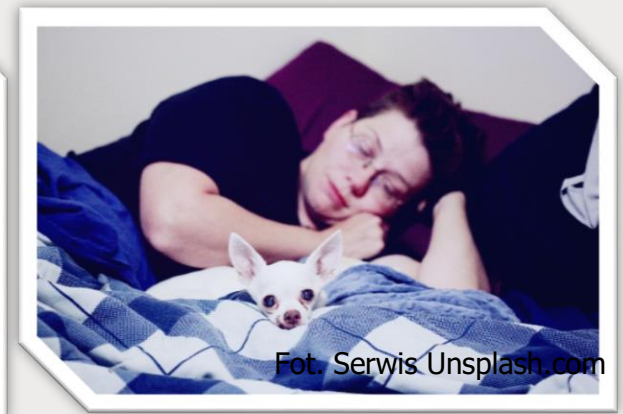


Preferowana forma pozyskiwania wiedzy podczas szkoleń

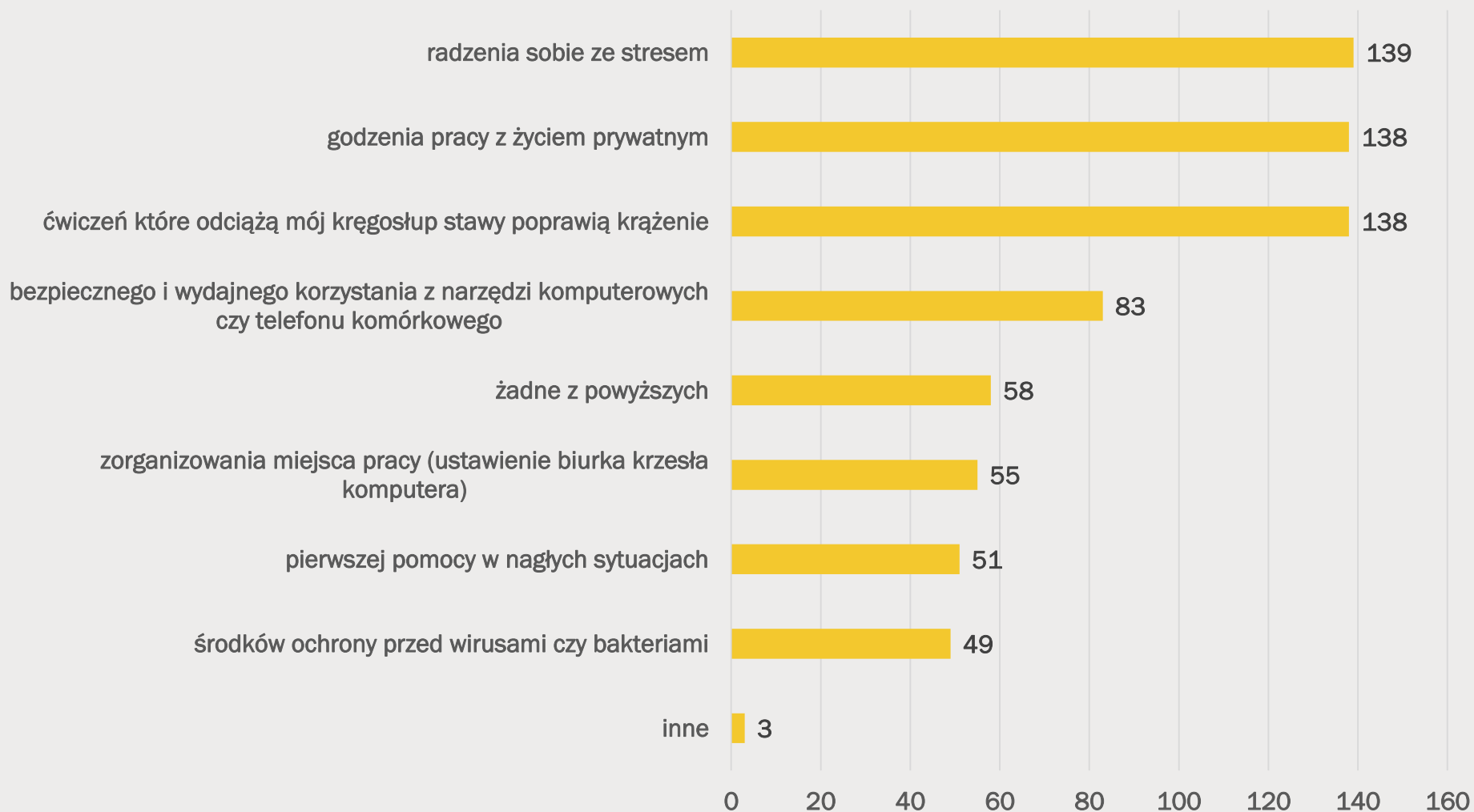


Dbanie o właściwy odpoczynek i regenerację organizmu

- Osoby pracujące zdalnie, których obciążenia wynikające z obecności innych członków rodziny są mniejsze, powinny starać się **zachować stały „rytm” dnia nawiązujący do codziennego rytmu pracy.**
- Wszystkich pracowników, w tym osoby pracujące zdalnie należy zachęcać do **stosowania różnych form regeneracji fizycznej**, która wspiera indywidualną odporność na stres, w tym stosowanie regularnych ćwiczeń fizycznych, takich jak bieganie, ćwiczenia rozciągające, itp.
- Należy informować pracowników na temat konieczności **przestrzegania zasad higienicznego trybu życia**, takich jak: odpowiednio długi sen, niestosowanie używek, czy właściwa dieta. One także istotnie wzmocniają odporność na stres i obniżają niepokój.



Chciał(a)bym mieć kompetencje w zakresie



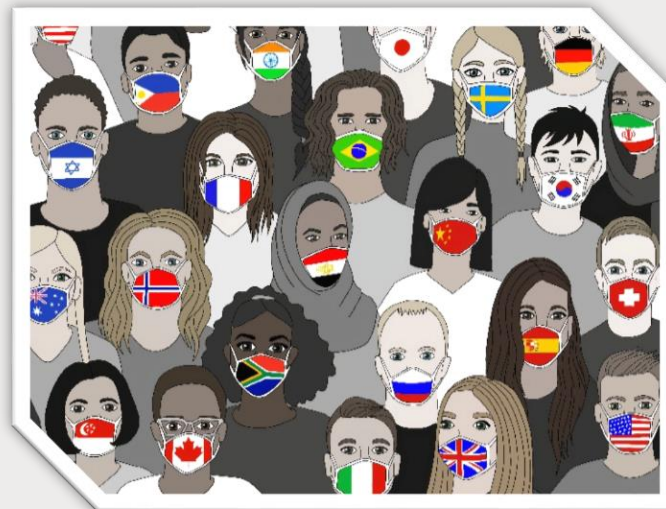
Budowanie atmosfery zaufania, nadziei na poradzenie sobie z trudnościami i wyjście z kryzysu

- Pracodawcy powinni zadbać o zachowanie pozytywnej atmosfery, polegającej na wzbudzaniu w pracownikach nadziei na poradzenie sobie z trudnościami i wyjście z kryzysu.
- Powinno się dbać o niwelowanie pojawiających się napięć oraz rozwiązywanie konfliktów na wcześniejszym etapie. Obecna sytuacja i doświadczanie wewnętrznych napięć może bowiem sprzyjać pojawianiu się konfliktów interpersonalnych. Nerozwiązane na bieżąco konflikty mogą stać się zarzewiem znacznie poważniejszych problemów, takich jak mobbing, czy zachowania kontrproduktywne, polegające na świadomym szkodzeniu organizacji.



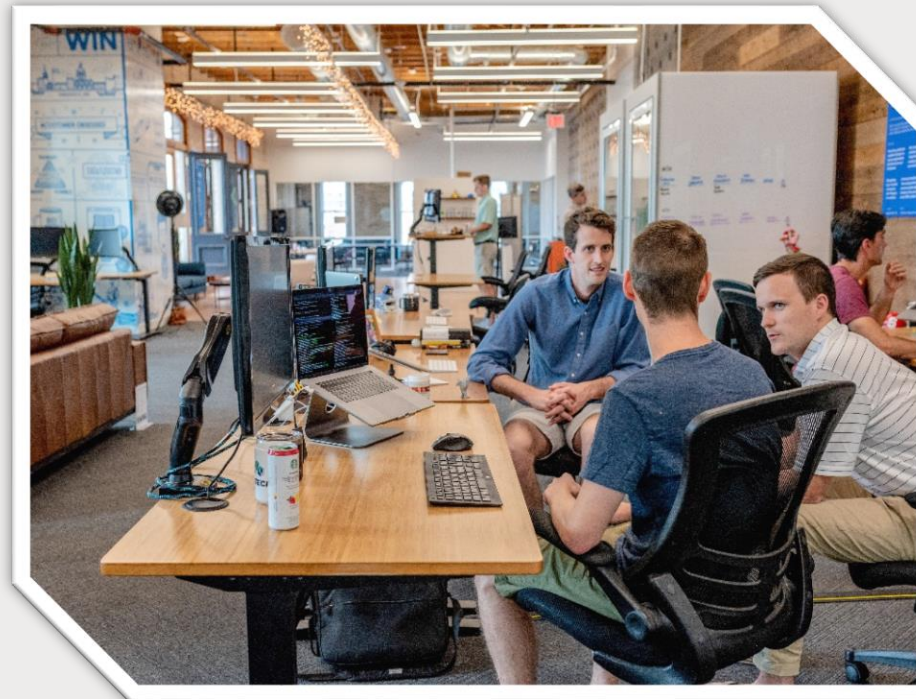
OBRAZ PO EPIDEMII

- **Wzrastająca niepewność pracy/zatrudnienia** notuje się niespotykany od czasów kryzysu z 2008 r., wzrost niepewności i lęku o zatrudnienie wśród ogromnej rzeszy pracowników.
- Zanikające sektory gospodarki, rozkwit innych (np. sektora IT, ale także usług kurierskich, dostawczych), spowoduje znaczące zmiany na rynkach pracy, dla wielu osób będzie to oznaczało **konieczność przekwalifikowania się**.
- Może nas czekać **masowa restrukturyzacja przedsiębiorstw**, jednych w większym, innych - w mniejszym stopniu.
- Takie sytuacje narażają pracowników na stres i wspomnianą niepewność zatrudnienia i wymagają szczególnego zachowania pracodawców i zarządzających.



OBRAZ PO EPIDEMII

- Wzrastająca niepewność pracy/zatrudnienia
- Kamieniem węgielnym właściwej polityki zarządzających w tym okresie jest **właściwa komunikacja z pracownikami**. Oznacza to, że ci ostatni powinni mieć rzetelną informację do pracodawców na temat polityki firmy w zakresie podtrzymania/uruchomienia działalności firmy, jej najbliższych celów. Powinni wiedzieć, jakie są plany odnośnie do zatrudnienia personelu i czy przewidywane są zmiany w tym zakresie. Jeśli w wyniku epidemii konieczne jest przeprowadzenie restrukturyzacji firmy, wówczas jedynym warunkiem dbałości o samopoczucie pracowników jest dokonanie tego procesu z ich aktywnym udziałem



EPIDEMIA JAKO SPOŁECZNA TRAUMA

- Trwająca epidemia może spowodować **społeczną traumę**. Na szczęście, dzięki technologiom, **nie jesteśmy w tych warunkach sami, mimo izolacji i fizycznego dystansu społecznego**. Na szczęście także, na podstawie bogatego dorobku literatury na temat wspierania zdrowia psychicznego w miejscu pracy wiemy, że jest to także możliwe w każdej firmie.
- Dbłość o pojedynczego pracownika ma także swój wymiar makrospołeczny. Zapewnienie pracownikowi poczucia kontroli i sprawstwa, a także udzielenie mu właściwego wsparcia w trudnym czasie, daje siłę i wiarę w możliwość wpływania na swój los. Może to wzmocnić jego zaangażowanie w pracę, która „ocalała” lub stanowić zachętę do przekwalifikowania się i poszukiwania nowej pracy w przypadku jej utraty. Być może, dbłość o pracownika w czasach kryzysu **chroni go przed bezrobociem i powiększaniem sektora, o którym prof. Czarnowski pisał w latach 40. XX w., jako o „klasie ludzi zbędnych - produkcie ubocznym” kryzysu**

