

INFORMACJA PRASOWA

Dobrostan pracownika nie zaczyna się po pracy

Dobrostan pracownika nie zaczyna się wtedy, gdy wychodzi z biura. W dużej mierze kształtuje się wcześniej – przez sposób organizacji pracy, relacje z innymi, poczucie wpływu i możliwość późniejszego odpoczynku. Z okazji Światowego Dnia Wellbeingu (8 września) Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB) przypomina, że skuteczna regeneracja zależy nie tylko od tego, jak pracownik spędza czas po pracy, ale także od tego, czego doświadcza w jej trakcie.

Nie wystarczy powiedzieć pracownikowi: odpoczywaj więcej, ruszaj się i dbaj o równowagę między pracą a życiem prywatnym. To tylko część odpowiedzi na pytanie o dobrostan. Analizy CIOP-PIB wskazują, że dla regeneracji znaczenie ma także to, jak wygląda sama praca – jakie stawia wymagania i jakie daje zasoby. Co szczególnie istotne, to właśnie zasoby pracy miały większe znaczenie dla regeneracji niż wymagania.

Co to są zasoby pracy?

Zasoby pracy to m.in. autonomia, poczucie pewności pracy oraz wsparcie społeczne – czyli takie elementy środowiska zawodowego, które pomagają pracownikowi radzić sobie z wymaganiami, osiągać cele i zachowywać poczucie wpływu.

– Dobrostan to nie indywidualna odpowiedzialność pracowników. Nasze wyniki pokazują, że dla regeneracji znaczenie ma nie tylko to, ile wymagań stawia praca, lecz również to, jakie daje zasoby: poczucie wpływu, wsparcie czy przewidywalność zadań. Dlatego o dobrostanie warto myśleć również w kategoriach organizacji pracy – tłumaczy dr Zofia Mockała kierownik Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy w Zakładzie Ergonomii CIOP-PIB – takie podejście przesuwa akcent w dyskusji o dobrostanie. Prawidłowe pytanie nie powinno więc brzmieć „Jak pracownik powinien o siebie zadbać?” tylko „Czy środowisko pracy stwarza warunki, w których może dobrze funkcjonować i regenerować się po jej zakończeniu?”

Można skończyć pracę, ale nadal być w pracy

Jednym z ważnych elementów regeneracji jest psychiczne oderwanie się od pracy. Nie chodzi wyłącznie o zaprzestanie wykonywania obowiązków zawodowych. Ważna jest również możliwość oderwania się od myślenia o zadaniach, problemach i sytuacjach zawodowych po zakończeniu pracy. Badania naukowe dowodzą, że większemu psychicznemu oderwaniu się od pracy towarzyszą m.in. mniejsze wyczerpanie, lepszy stan zdrowia psychicznego i lepsza jakość snu. Wykazują one również związki regeneracji z dobrostanem psychicznym i zadowoleniem z życia. Samo fizyczne zakończenie pracy może więc nie wystarczyć. Także korzystanie po godzinach ze smartfonów, laptopów i innych urządzeń w celach zawodowych wiąże się z gorszą regeneracją wieczorem i znaczącym wzrostem poczucia wyczerpania następnego ranka.

Nie ma jednej recepty na regenerację

Badania nad regeneracją pokazują również, że nie istnieje jedna uniwersalna czynność, która każdemu zapewni skuteczny odpoczynek. W psychologicznym podejściu do regeneracji wyróżnia się cztery podstawowe procesy:

- psychiczne oderwanie się od pracy,
- relaksacja,
- aktywności, które dają poczucie rozwoju i umożliwiają podnoszenie własnych kompetencji,
- kontrola nad czasem wolnym.

W analizach CIOP-PIB relaksacja oraz kontrola nad czasem wolnym pełniły rolę pośredniczącą w związkach między zasobami pracy a wskaźnikami dobrostanu. Wyniki te wskazują, że zasoby dostępne w pracy mogą wiązać się z tym, jak skutecznie pracownicy regenerują się po jej zakończeniu, a skuteczna regeneracja może z kolei sprzyjać ich dobrostanowi. To ważne również z praktycznego punktu widzenia. Dodatkowa aktywność na rzecz dobrostanu nie musi przynieść oczekiwanego efektu, jeżeli sposób organizacji pracy jednocześnie utrudnia pracownikom odpoczynek.

44 proc. pracujących w Polsce deklarowało wyczerpanie

Znaczenie regeneracji widać także na szerszym tle. Według danych European Working Conditions Telephone Survey 2021 Eurofound 44 proc. osób pracujących w Polsce deklarowało wyczerpanie fizyczne, emocjonalne lub oba te rodzaje wyczerpania. Dla całej Unii Europejskiej odsetek ten wynosił 40 proc. Dane te pokazują skalę zjawiska, którego nie można sprowadzić wyłącznie do indywidualnej umiejętności odpoczywania. Przegląd badań dotyczących regeneracji wskazuje, że wysokie wymagania pracy – takie jak przeciążenie, presja czy wymagania emocjonalne i poznawcze – wiążą się z gorszą regeneracją. Z kolei zasoby, takie jak autonomia, możliwość rozwoju czy wsparcie, mogą jej sprzyjać.

Dobrostan zależy od środowiska pracy

Szczególnym czynnikiem ryzyka psychospołecznego w pracy jest mobbing i coraz powszechniejszy cybermobbing. Badania nad cybermobbingiem prowadzone w CIOP-PIB wskazały, że jego doświadczanie wiąże się m.in. z pogorszeniem zdrowia psychicznego, nasileniem problemów ze snem, objawów depresyjnych i wypalenia zawodowego. Jednocześnie wysokiej jakości przywództwo, wsparcie społeczne oraz poczucie sprawiedliwości i szacunku pełniły funkcję ochronną.

- Wspólny wniosek płynący z tych badań jest istotny: dobrostanu pracownika nie można rozpatrywać w oderwaniu od środowiska, w którym pracuje. Znaczenie mają wymagania stawiane człowiekowi, wpływ, jaki ma na swoją pracę, dostępne wsparcie, relacje w organizacji, a także to, czy po zakończeniu obowiązków rzeczywiście może przestać pracować – podkreśla Agnieszka Szczygielska, dyrektorka CIOP-PIB.

Działania na rzecz dobrostanu nie powinny zastępować zmian w organizacji pracy. Zachęcanie do odpoczynku będzie miało ograniczone znaczenie, jeśli kultura organizacyjna jednocześnie premiuje stałą dostępność. Edukacja dotycząca radzenia sobie ze stresem nie zastąpi analizy nadmiernego obciążenia pracą. Dodatkowe aktywności wellbeingowe nie zrekompensują też braku wsparcia, autonomii czy poczucia sprawiedliwego traktowania.

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB) prowadzi działalność naukowo-badawczą na rzecz bezpieczeństwa, zdrowia i dobrostanu człowieka w środowisku pracy. Instytut opracowuje rozwiązania techniczne i organizacyjne, metody oceny i ograniczania zagrożeń zawodowych oraz wspiera rozwój zasad ergonomii i kultury bezpieczeństwa. Prowadzi także działalność ekspercką, edukacyjną, normalizacyjną i certyfikacyjną oraz współpracuje z pracodawcami, partnerami społecznymi i instytucjami naukowymi w Polsce i za granicą. Więcej informacji: www.ciop.pl

Dodatkowych informacji udziela:

Marek Sieczkowski
Rzecznik Prasowy
Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa
e-mail: marek.sieczkowski@ciop.pl
tel. +48 667 601 616