



## Stres cyfrowy – wirtualne zagrożenie w rzeczywistym świecie pracy

Katarzyna Stanny – konkurs na plakat bezpieczeństwa pracy. CIOP-PIB 2021

**Wybuch epidemii COVID-19 sprawił, że pracodawcy musieli się zmierzyć z istotnym problemem, polegającym na zapewnieniu pracownikom bezpiecznych warunków pracy w obliczu nieznanego dotąd zagrożenia. W efekcie powszechnie wprowadzono pracę zdalną, traktowaną do tej pory jako dodatkowy bonus dla niewielkiej grupy pracowników.**

Obecnie prawie 10% wszystkich pracujących w Polsce stanowią pracownicy zdalni (według danych GUS). Liczba osób wykonujących swoją pracę w domu w IV kwartale 2020 r. uległa zwiększeniu o 478 tys. w porównaniu z III kwartałem oraz o 902 tys. w porównaniu z 2019 r.<sup>1</sup> W skali UE prawie 40% pracowników wykonuje swoją pracę zdalnie, a jedynie 15% z nich wykonywało taki rodzaj pracy wcześniej<sup>2</sup>. O skali zjawiska, jakim jest powszechność zdalnego wykonywania pracy, świadczy także wzrost liczby użytkowników aplikacji ZOOM (przeznaczona do prowadzenia telekonferencji) – z 10 mln dziennie w czasach sprzed wybuchu epidemii COVID-19 (w grudniu 2019 r.) do 200 mln w marcu 2020 r. i 300 mln w kwietniu 2020 r.<sup>3</sup>

### Stresująca praca zdalna

Powszechność pracy zdalnej na niespotykaną dotąd skalę wiązała się z potrzebą zmiany organizacji pracy i reorganizacji zespołów pracowniczych oraz

pokonania nowych problemów w środowisku pracy. Właściwa organizacja pracy zdalnej jest możliwa jedynie w warunkach, kiedy pracodawca ma zaufanie do swojego pracownika oraz jest skłonny przekazać mu obowiązki i zaakceptować przynajmniej częściową utratę kontroli nad ich realizacją. Przed pracownikami, uzyskującymi mniejszą lub większą autonomię, pojawiło się wyzwanie związane z koniecznością samodzielnego organizowania swojej pracy i zarządzania nią. Wielu pracowników stanęło przed niełatwym zadaniem – musieli tak zorganizować swoje miejsca pracy i czas, aby pracować efektywnie, ergonomicznie i bezpiecznie.

Wielu pracowników mierzących się z tym problemem nie radziło sobie z towarzyszącym temu stresem. Konieczność samodzielnego zarządzania czasem pracy niejednokrotnie prowadziła do sytuacji, gdy pracownicy poświęcali pracy większą liczbę godzin, niż gdyby wykonywali ją w siedzibie pracodawcy, co negatywnie odbijało się m.in. na ich kondycji psychofizycznej. Potwierdzają to wyniki badań CIOP-PIB, według których jedną z negatywnych konsekwencji zdalnego wykonywania pracy był stres wynikający z braku równowagi praca–czas wolny i niebezpiecznego dla pracowników przesuwania się – w stronę pracy – granicy pomiędzy życiem zawodowym a osobistym. Zdaniem 60% pracowników zdalnych ( $N=359$ ) jednym z głównych zagrożeń w pracy zdalnej jest trudność w rozdzieleniu życia prywatnego i zawodowego – 26% uczestników badania rezygnowała z wykonywania przerw w pracy, natomiast połowa osób, która takie przerwy wykonywała, przeznaczała je głównie na wykonywanie obowiązków domowych<sup>4</sup>. Badacze środowiska pracy zaczęli przestrzegać przed konsekwencjami nagłej zmiany organizacji pracy dla nieprzygotowanych na nią pracowników.

<sup>1</sup> GUS. Informacja o rynku pracy w czwartym kwartale 2020 roku (dane wstępne). Źródło: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/monitoring-ryнку-pracy-kwartalna-informacja-o-rynku-pracy-w-czwartym-kwartale-2020-r.-12,45.html> (dostęp: 25.02.2021 r.).

<sup>2</sup> Eurofound. Living, working and COVID-19, COVID-19 series. Publications Office of the European Union. Luxembourg 2020.

<sup>3</sup> A. Chawla. Coronavirus (COVID-19) – “Zoom” application boon or bane. Available at SSRN. Źródło: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3606716> (dostęp: 3.10.2021 r.).

<sup>4</sup> M. Dobrzyńska, A. Szczygielska. Praca zdalna w czasie koronawirusa – bezpieczeństwo, zdrowie i ergonomia pracy. CIOP-PIB, 2020.

Zwracali uwagę, że konieczność samodzielnego organizowania i planowania dnia pracy (zwłaszcza przez pracowników dotychczas niesamodzielnymi), a także narażenie na nadmiar informacji cyfrowej (w tym ciągłe wideokonferencje, nadmiar maili i telefonów służbowych, kontakt z innymi pracownikami jedynie przez komunikatory internetowe) mogą wyzwać poczucie bycia „stałe w pracy” (*work without end*). Dodatkowo wiele osób pracujących w domu korzystało w czasie pracy z mediów społecznościowych, co jeszcze wzmagало rozproszenie. W konsekwencji ta sytuacja doprowadziła do: poczucia przeciążenia informacyjnego, przebodźcowania, przytłoczenia, spadku koncentracji, odczuwalnych trudności z utrzymaniem uwagi na jednym zadaniu, pogorszenia umiejętności uczenia się i spadku produktywności. To z kolei często stanowi źródło napięć i wspomnianego stresu, określanego w literaturze tematu jako stres cyfrowy (ang. *cyber stress*) lub technostres (ang. *technostress* lub *techno-stress*)<sup>5</sup>.

Co jednak warto podkreślić, mimo że pierwsze definicje stresu cyfrowego lub technostresu pojawiły się w literaturze już w latach 80. XX wieku<sup>6</sup>, to dopiero zmiany w środowisku pracy, jakie zaszły na skutek zapotrzebowania na świadczenie pracy w systemie zdalnym, spowodowały wzrost zainteresowania tym tematem.

### Stres cyfrowy w ujęciu Parlamentu Europejskiego

W celu przeciwdziałania brakowi równowagi cyfrowej wśród pracowników zdalnych Parlament Europejski wydał w styczniu 2021 r. rezolucję zawierającą szereg wskazówek i wytycznych, aby zwrócić uwagę na problem, jakim jest stres cyfrowy wśród pracowników, oraz na prawo do możliwości bycia offline<sup>7</sup>. Dokument wskazuje m.in., że nadmierne korzystanie z urządzeń technologicznych może nasilić takie zjawiska, jak: izolacja, uzależnienie od technologii, zaburzenia snu, wyczerpanie emocjonalne, niepokój i wypalenie zawodowe. Rezolucja powołuje się przy tym na dane WHO, pokazujące, że ponad 300 mln osób na świecie cierpi na depresję oraz typowe zaburzenia psychiczne związane z pracą i że co roku u 38,2% ludności Unii stwierdza się zaburzenia psychiczne. Podkreśla się w niej, że cyfryzacja i odpowiednie wykorzystanie narzędzi cyfrowych przyniosły pracodawcom i pracownikom wiele korzyści gospodarczych i społecznych, takich jak większa elastyczność i niezależność, możliwość poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz skrócenie czasu dojazdów do pracy. Niestety nie można pomijać ujemnych stron tego procesu, w tym problemów natury etycznej, prawnej i związanych z zatrudnieniem, takich jak intensyfikacja pracy i wydłużenie czasu pracy, co prowadzi do zacierania się granic między życiem zawodowym a prywatnym. Autorzy dokumentu przestrzegają, że coraz częstsze wykorzystywanie narzędzi cyfrowych do celów zawodowych doprowadziło do powstania kultury pracowników „stałe osiągalnych”, „zawsze dostępnych” lub „będących w ciągłej gotowości”, co może mieć szkodliwy wpływ na ich podstawowe prawa i sprawiedliwe warunki pracy (w tym: sprawiedliwe wynagrodzenie, ograniczenie czasu pracy, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, fizyczne i psychiczne bezpieczeństwo i higienę pracy oraz dobrostan, a także równouprawnienie płci ze względu na nieproporcjonalny wpływ tego zjawiska na pracowników sprawujących opiekę, którymi są zazwyczaj kobiety).

### Stres cyfrowy – definicja, przyczyny i konsekwencje

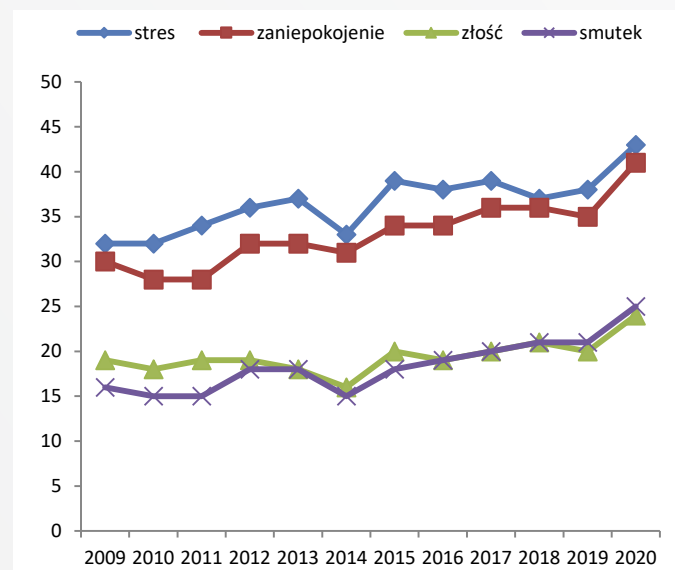
Zjawisko stresu cyfrowego zostało po raz pierwszy zdefiniowane w 1984 r. jako „współczesna choroba adaptacyjna spowodowana niemożnością radzenia sobie z nowymi technologiami komputerowymi”<sup>8</sup>. W 2008 r.

uzupełniono definicję o zapis, że jest to „doświadczenie stresu podczas używania nowoczesnej technologii informacyjnej przez użytkowników tej technologii”<sup>9</sup>.

W Polsce pracownicy od wielu już lat wskazują na stres zawodowy jako jeden z najważniejszych problemów w środowisku pracy<sup>10,11</sup>. Dane opublikowane w raporcie ADP „Workforce View in Europe 2019” wskazują, że Polacy są najbardziej zestresowanymi pracownikami w całej Europie. Pod kątem odczuwania codziennego stresu odbiegają od europejskiej średniej o 8 punktów procentowych (przed nami w rankingu znajdują się tylko Niemcy)<sup>12</sup>.

Wyniki badań zaprezentowane w raporcie „Bezpieczeństwo Pracy w Polsce 2019” wskazały z kolei, że ponad 40% respondentów często doświadczało stresu w pracy, a 14% praktycznie cały czas, gdyż stres jest wpisany w to, co robią. Zdaniem 49% osób stres, zaraz po atmosferze w pracy (53%), był uznawany za najważniejszy czynnik, który może wpływać na efektywność w pracy. Natomiast wśród najczęstszych czynników wywołujących stres w miejscu pracy wymieniono: presję czasu (39%), nadmiar obowiązków i przeładowanie pracą (37%) oraz niewystarczające wynagrodzenie za wykonywaną pracę (31%). Dodatkowo zdaniem 17% ankietowanych głównym stresorem były zbyt długie godziny pracy oraz przenikanie się życia zawodowego z prywatnym<sup>13</sup>.

Biorąc pod uwagę powyższe wyniki, nietrudno zrozumieć zależność pomiędzy poziomem stresu zawodowego a wybuchem pandemii i nagłymi zmianami w środowisku pracy. Jak wynika z raportu opracowanego przez Instytut Gallup, dotyczącego wpływu epidemii COVID-19 na pracowników i zmiany w środowisku pracy, 45% pracowników uważa, że ich życie zawodowe uległo znacznej zmianie. Ponad 43% badanych było zestresowanych przez większość poprzedniego dnia, 41% odczuwało zaniepokojenie, 25% smutek a 24% złość (rys. 1). Szczegółowe dane odnoszące się do Europy Wschodniej wskazują, że podczas większości dnia stres odczuwało 41% pracowników, głównie kobiet (44%) i osób poniżej 40. roku życia (46%)<sup>14</sup>.



Rys. 1. Odczuwanie negatywnych emocji przez pracowników w 2020 r.

<sup>9</sup> T.S. Ragu-Nathan, M. Tarafdar, B.S. Ragu-Nathan. The consequences of technostress for end users in organizations: conceptual development and empirical validation. *Inf Syst Res.* 2008, 19(4): 417-433.

<sup>10</sup> A. Łuczak, D. Żołnierczyk-Zreda. Praca a stres. *Bezpieczeństwo Pracy.* 2002, 10: 2-5.

<sup>11</sup> A. Szczygalska. Czynniki środowiska pracy a poznawczy component postawy pracowników wobec bezpieczeństwa pracy. [w:] *Wokół wpływu społecznego.* D. Doliński, J. Maciuszek, R. Polczyk (red.). Kraków: Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2012, s. 180-195.

<sup>12</sup> <https://www.adp.pl/wszystko-o-kadrach/zaangazowanie-pracownikow-zaradzanie-talencem/workforce-view-2019>.

<sup>13</sup> <http://bezpieczeniowpracy.pl/wp-content/uploads/2019/10/Raport-Bezpieczestwo-C5%84stwo-Pracy-w-Polsce-2019.pdf>.

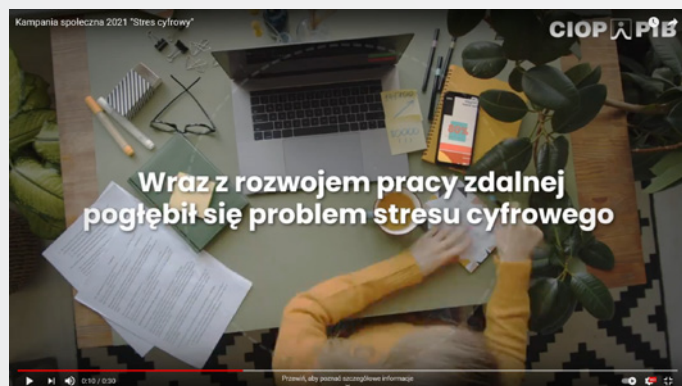
<sup>14</sup> State of the Global Workplace: 2021 Report. Gallup 2021.

<sup>5</sup> B. Wang, Y. Liu, J. Qian, S.K. Parker. Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Appl Psychol.* 2021,70(1): 16-59; Chlappetta M. *The technostress: definition, symptoms and risk prevention.* 2017.

<sup>6</sup> C. Brod. *Technostress: the human cost of the computer revolution.* Addison-Wesley, Reading USA 1984.

<sup>7</sup> Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 r. zawierające zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline. Źródło: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_PL.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PL.html) (dostęp: 15.10.2021 r.).

<sup>8</sup> A. Chawla, dz. cyt.



Rys. 2. Film reklamowy kampanii „Stres cyfrowy”

Co ciekawe, poziom odczuwania stresu cyfrowego zależy od takich czynników indywidualnych, jak m.in. wiek, płeć i wykształcenie. Istotnie statystycznie częściej na skutki stresu cyfrowego są podatni pracownicy starsi, mężczyźni oraz osoby posiadające niższy poziom wykształcenia<sup>15</sup>.

Niezależnie od wieku, płci i poziomu wykształcenia pracowników odczuwanie stresu cyfrowego jest związane z występowaniem takich czynników, jak<sup>16</sup>:

- przeciążenie technologiczno-informacyjne (*techno-overload*), które może być spowodowane dłuższymi i intensywniejszym czasem wykonywania zadań przez pracownika
- zaburzenie równowagi cyfrowej pomiędzy pracą a życiem po pracy (*techno-invasion*) ze względu na konieczność bycia w pracy cały czas
- niedostateczne umiejętności cyfrowe – komputerowe i internetowe (*techno-complexity*)
- brak poczucia bezpieczeństwa technologicznego (*techno-insecurity*) w sytuacji, gdy pracownicy mogą się czuć zagrożeni utratą pracy
- niepewność technologiczna (*techno-uncertainty*) spowodowana koniecznością ciągłych zmian i aktualizacji oprogramowania oraz sprzętu.

Wśród najczęstszych konsekwencji stresu cyfrowego wymienia się natomiast<sup>17, 18, 19</sup>:

- spadek wydajności pracy
- zmniejszenie satysfakcji z pracy
- zaburzenia poczucia równowagi cyfrowej pomiędzy pracą a życiem osobistym
- wypalenie zawodowe
- absencje chorobową, konflikty i izolację społeczną
- słabą koncentrację, drażliwość, zaburzenia pamięci
- obniżenie jakości pracy umysłowej
- nawyk pracy w ciągłym rozproszeniu (w połowicznej uwadze).

### Kampania społeczna dotycząca prewencji stresu cyfrowego

Biorąc pod uwagę wyniki badań dotyczących wpływu pracy zdalnej na jakość życia i zdrowie mentalne pracowników, w 2021 r. CIOP-PIB ogłosił kampanię społeczną pn. „Stres cyfrowy”, której celem jest przede wszystkim podniesienie poziomu wiedzy oraz świadomości na temat negatywnych skutków stresu wynikającego z braku równowagi cyfrowej i sposobów radzenia sobie z nim.

<sup>15</sup> K. Wang, Q. Shu, Q. Tu. Technostress under different organizational environments: An empirical investigation. *Computers in Human Behavior*. 2008, 24(6): 3002-3013.

<sup>16</sup> M. Tarafdar, Q. Tu, B.S. Ragu-Nathan i in. The impact of technostress on role stress and productivity. *J Manag Inf Syst*. 2007 24(1): 301-328.

<sup>17</sup> G. La Torre i in. Definition, symptoms and risk of techno-stress: a systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 2019, 92: 13-35.

<sup>18</sup> J. Sarabadani, M. Carter, D. Compeau. 10 Years of Research on Technostress Creators and Inhibitors: Synthesis and Critique. *AMCIS*, 2018; Proceedings, 1-10.

<sup>19</sup> R. Ayyagari, V. Grover, R.L. Purvis. Technostress: Technological Antecedents and Implications. *MIS Quarterly*. 2017, 35(4): 831.

Ze względu na skalę problemu kampania została skierowana do wszystkich osób pracujących, a zwłaszcza do osób zajmujących się tematyką bezpieczeństwa i zdrowia w pracy oraz do przedstawicieli działów HR, CSR, komunikacji wewnętrznej i promocji zdrowia w przedsiębiorstwach.

W ramach kampanii na drugą połowę roku zaplanowano konferencję (wrzesień), dwa webinaria (październik) oraz inne spotkania dla przedstawicieli przedsiębiorstw, służące wymianie dobrych praktyk. Program działań kampanii obejmuje także promowanie jej tematyki w mediach (w tym mediach społecznościowych) oraz w przestrzeni publicznej (m.in. kampania outdoorowa, wirtualna wystawa plakatów oraz kampania promocyjna w komunikacji miejskiej z wykorzystaniem filmu reklamowego, rys. 2. i 3.). Szczegółowe informacje znajdują się na stronie: [www.ciop.pl/strescyfrowy](http://www.ciop.pl/strescyfrowy).

### Konferencja „Stres cyfrowy”

W dniu 29 września 2021 r. zorganizowano konferencję online pn. „Stres cyfrowy”. Podczas konferencji dyskutowano nie tylko na temat pracy zdalnej oraz jej wpływu na zdrowie mentalne i kondycję psychofizyczną pracowników, lecz także na temat metod przeciwdziałania stresowi cyfrowemu pracowników. Głos zabrali przedstawiciele CIOP-PIB (dr hab. n. med. Joanna Bugajska, dr hab. Dorota Żołnierczyk-Zreda i Agnieszka Szczygielska), przedstawiciele przedsiębiorstw współpracujących z instytutem (GlaxoSmithKline Pharmaceuticals i SFD), a także praktycy, wspierający na co dzień przedsiębiorstwa w działaniach z zakresu poprawy dobrostanu pracowników (Well hr i Digital Wellbeing Space).

Prezentowano metody przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym w pracy zdalnej. Zgodnie ze wskazaniami osoby kierujące pracownikami powinny:

- dbać o niewydłużanie czasu pracy
- precyzyjnie określać zlecane pracownikom zadania oraz terminy ich realizacji



Rys. 3. Plakat przygotowany w ramach społecznej kampanii informacyjnej dotyczącej prewencji stresu cyfrowego

- utrzymywać regularne interakcje z pracownikami, zwłaszcza z osobami o niewielkim doświadczeniu zawodowym (w tym celu należy szkolić kadrę kierowniczą z zakresu zarządzania zespołem rozproszonym i rozliczania zadaniowego, np. poprzez nieprzeciążanie pracowników nadmiernym raportowaniem)
- zachęcać pracowników do dzielenia się informacjami na temat trudności (w tym celu należy tworzyć narzędzia i zasady umożliwiające kontakty i konsultacje z przełożonymi i współpracownikami, aby monitorować postępy i trudności w wykonywaniu zadań, oraz pozwalające na określenie potrzeb w zakresie wsparcia pracowników)
- monitorować umiejętności zawodowe pracowników w celu odpowiedniego delegowania zadań i doboru szkoleń (należy dbać o stałe podnoszenie umiejętności pracowników w zakresie obsługi urządzeń i wykorzystania aplikacji potrzebnych do wykonywania pracy zdalnej, a także o rozwój zawodowy pracowników)
- możliwie wcześniej identyfikować problemy ze zdrowiem psychicznym pracowników, takie jak stres cyfrowy, objawy lęku lub depresji
- stwarzać możliwości wymiany doświadczeń w wirtualnych zespołach wykonujących pracę zdalną (pt. „popracujmy razem”, „wirtualne kawy”)
- określać zasady organizacji spotkań i telekonferencji, aby przeciwdziałać wykluczeniu pracowników
- inicjować nieformalne spotkania z pracownikami.

Zwracano też uwagę, że osoby pracujące zdalnie, których obciążenia wynikające z obecności innych członków rodziny są mniejsze, muszą starać się zachować stały rytm dnia, nawiązujący do codziennego rytmu pracy, oraz unikać chronicznej nadmiernej aktywacji. Pracownicy powinni też zadbać o właściwy odpoczynek i regenerację organizmu (aktywność fizyczną, higieniczny tryb życia: odpowiednio długi sen, niestosowanie używek oraz właściwą dietę).

Dobre praktyki z przedsiębiorstw, przedstawione podczas konferencji, dotyczyły nie tylko wsparcia zdrowia psychicznego pracowników (w tym integracji zespołów), lecz także wsparcia zachowań prozdrowotnych (zdrowego odżywiania, aktywności fizycznej) i budowania odporności.

W firmie GlaxoSmithKline Pharmaceuticals pracownicy mogli skorzystać m.in. z nieodpłatnej, natychmiastowej pomocy i ze wsparcia specjalistów (psychologa, prawnika, doradcy finansowego) przez 24 godziny na dobę i przez siedem dni w tygodniu. Zapewniono im także sesje z psychologiem, dotyczące umiejętności radzenia sobie w sytuacjach skrajnie stresujących oraz budowania odporności na stres w czasach COVID-19 (dzięki kontrolowaniu stresu, regulowaniu emocji, redukowaniu dopływu negatywnych bodźców), a także wystąpienia/pogadanki koleżanek i kolegów z firmy (dzielenie się doświadczeniami, nawykami, pasjami, które pomagają dbać o zdrowie, dobre samopoczucie i równowagę życiową). Ponadto pracownicy mogli uczestniczyć w:

- warsztatach kulinarnych online z dietetykiem: „Zdrowe Śniadanie” – jak przygotować trzy szybkie przepisy w zabiegane poranki
- warsztatach kulinarnych online z dietetykiem: „Zdrowy Lunch” – trzy szybkie przepisy na zdrowe lunchowe bowlle
- warsztatach online „Jak czytać etykiety na produktach spożywczych” – dlaczego ważny jest skład produktów; light, fit, bio, eko – jak to rozgryźć
- wykładzie online „Rodzina w dobrej formie” – zdrowe odżywianie
- zajęciach na żywo: „Jak gotować smacznie i zdrowo z Anią Starmach”.

W trosce o ograniczenie stresu cyfrowego podczas konferencji zachęcano do świadomego odłączania się od technologii, gdy nie jest ona konieczna. Obecnie coraz więcej osób zajmujących się jakością życia zachęca do detoksu cyfrowego, który jest niezbędny dla zdrowia psychicznego. Dotyczy to zwłaszcza przedstawicieli małych firm, ponieważ wielu z nich poświęca na pracę więcej niż 10 godzin dziennie, a niektórzy pracują nawet siedem dni w tygodniu. Dla większości dzień wolny czy zwolnienie lekarskie nie oznaczają oderwania się od pracy, lecz przeniesienie pracy do biura zdalnego (odbieranie służbowych maili lub prowadzenie służbowych rozmów w domu). W ramach wspierania cyfrowego detoksu firma SFD zachęcała pracowników do podjęcia wyzwania „Bądź offline przez weekend” (rys. 4.). Dla dzieci pracowników tej firmy zorganizowano konkurs plastyczny pt. „Bądź offline, odzyskaj równowagę”.



## Wyzwanie Bądź offline przez weekend

Rys. 4. Wyzwanie dla pracowników SFD

Wiele innych działań wspierających ograniczenie stresu cyfrowego pracowników przedstawiono w materiałach konferencyjnych, które zostały opublikowane na stronie internetowej kampanii [www.ciop.pl/strescyfrowy](http://www.ciop.pl/strescyfrowy). Zapis z konferencji bezpłatnie udostępniono na kanale YouTube CIOPIB.

### Podsumowanie

Eksperti podkreślają, że do zapewnienia zdrowia mentalnego wszyscy potrzebujemy zachowania lepszej równowagi między pracą a życiem prywatnym. Dobrym rozwiązaniem w tym zakresie wydaje się praca hybrydowa, która pomaga uwolnić pracowników od pracy w sztywnych ramach czasowych, a więc daje większą elastyczność w robieniu rzeczy, na które często nie miałoby czasu. Jak jednak pokazują wyniki badania firmy Poly (w którym wzięto udział ponad 4 tys. pracowników hybrydowych z Wielkiej Brytanii, Francji i Niemiec), niektórzy pracownicy hybrydowi już dziś mogą cierpieć na tzw. syndrom komfortu domowego, co jest spowodowane zacieraniem się granic między życiem domowym a pracą w związku z miejscem wykonywania obowiązków służbowych<sup>20</sup>.

Zdaniem ekspertów z CIOPIB należy pamiętać, że nie powinniśmy kojarzyć pracy zdalnej jedynie z przeciążeniem i ze stresem cyfrowym. To rozwiązanie oferuje też pracownikom pewne korzyści, więc część osób z radością powita możliwość wykonywania pracy w tzw. trybie hybrydowym, czyli częściowo zdalnie. Należy mieć na względzie, że dla niektórych grup pracowników praca zdalna oznacza możliwość: łatwiejszego dostępu do rynku pracy (np. dla osób niepełnosprawnych), lepszego dostosowania rytmu pracy do potrzeb związanych z godzeniem życia zawodowego i rodzinnego, oszczędności czasu pracy (brak dojazdów do pracy) oraz lepszego funkcjonowania psychicznego oraz zawodowego (dla osób o chronotypie wieczornym, osób z podwyższonym lękiem społecznym oraz osób introwertycznych). Pozostaje więc mieć nadzieję, że wraz z dalszym rozwojem zdalnych metod pracy oraz nabywania doświadczenia w tym zakresie – zarówno przez pracowników, jak i pracodawców – nauczymy się pracować zdalnie w taki sposób, aby w kolejnych latach dyskusje ekspertów były prowadzone na temat korzyści, ponieważ negatywne konsekwencje zostaną ograniczone do minimum. Konieczne wydaje się także prowadzenie poszerzonych badań dotyczących stresu cyfrowego oraz skuteczności różnych metod ograniczania tego problemu.

Agnieszka Szczygielska

Marzena Malińska

Ośrodek Promocji i Wdrażania,

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

<sup>20</sup> M. Marszycki. Czy cierpisz na syndrom „komfortu domowego”, pracując w home office? Źródło: <https://itwiz.pl/czy-cierpisz-na-syndrom-komfortu-domowego-pracujac-w-home-office/>, dostęp: 3.10.2021 r.