

KONFERENCJA

Jak pracować bezpiecznie – niezbędnik młodego pracownika

Światowy Dzień Bezpieczeństwa
i Ochrony Zdrowia w Pracy

28 kwietnia 2023 r.



Freelancing, praca platformowa, praca zdalna Jak dbać o swój dobrostan w nowych formach pracy?

Zofia Mockała

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Konferencja pt. „Jak pracować bezpiecznie – niezbędny młodego pracownika”

28 kwietnia 2023 r.

Wprowadzenie

Nowe formy pracy charakteryzują:

- Niekonwencjonalne miejsce wykonywania pracy
- Niekonwencjonalne godziny pracy
- Korzystanie z technologii ICT
- Nietypowe stosunki pracy (1:n, n:1, n:n)
- Nietypowy czas pracy (nieciągłość, sporadyczność)

Nowe formy pracy a warunki pracy i dobrostan pracowników

- Elastyczność pracy
- Autonomia, kontrola nad pracą
- Rozwój umiejętności zawodowych
- Możliwość wykorzystania różnych umiejętności
- Możliwość zachowania równowagi praca-życie prywatne



- Zadowolenie z pracy
- Samorealizacja
- Zaangażowanie w pracę

- Intensyfikacja pracy
- Długie/ograniczone/nieprzewidywalne godziny pracy
- Brak wsparcia społecznego, izolacja społeczna, izolacja zawodowa
- Niepewność pracy
- Zaburzenie równowagi praca-życie prywatne
- Nieergonomiczne warunki pracy
- Brak dostępu do szkoleń i narzędzi HR



- Stres związany z pracą
- Zagrożenie dla zdrowia psychicznego
- Zagrożenie dla zdrowia fizycznego

Jak dbać o swój dobrostan?

- Wiedza na temat warunków pracy charakteryzujących daną formę pracy
- Wiedza na temat wpływu warunków pracy na zdrowie i samopoczucie
- Wiedza na temat metod ochrony swojego dobrostanu

Grupa badana

- **309 pracowników platformowych** - praca obejmuje przewozy, dowozy, prace domowe i fizyczne, proste prace online, crowdwork (np. Uber, Wolt, Glovo, Fixly, Clickworker itp.), gdzie usługi świadczone są poprzez aplikacje mobilne lub platformy internetowe, łączące pracownika z klientem;
- **301 freelancerów („wolnych strzelców”)** – pracownicy nieetatowi, świadczący wyspecjalizowane usługi w dowolnym miejscu (np. grafik, copywriter, projektant) – bezpośrednio lub za pośrednictwem Internetu
- **316 etatowych pracowników zdalnych** – pracownicy wykonujący umysłową pracę etatową, wykonywaną zdalnie przy użyciu narzędzi ICT przez minimum 75% czasu
- **330 etatowych pracowników stacjonarnych** – pracownicy wykonujący umysłową pracę etatową w siedzibie pracodawcy

Pracownicy zdalni



- Najniższe wymagania emocjonalne
- Największe wsparcie społeczne
- Największa jasność roli
- Największe zadowolenie z pracy
- Najlepszy stan zdrowia



- Najdłuższe godziny pracy
- Niższa kontrola nad własną pracą



Freelancerzy



- Najniższy czas pracy
- Największa kontrola nad własną pracą
- Największe możliwości rozwoju
- Największe zaangażowanie w pracę



- Najwyższe wymagania poznawcze
- Najgorszy ogólny stan zdrowia



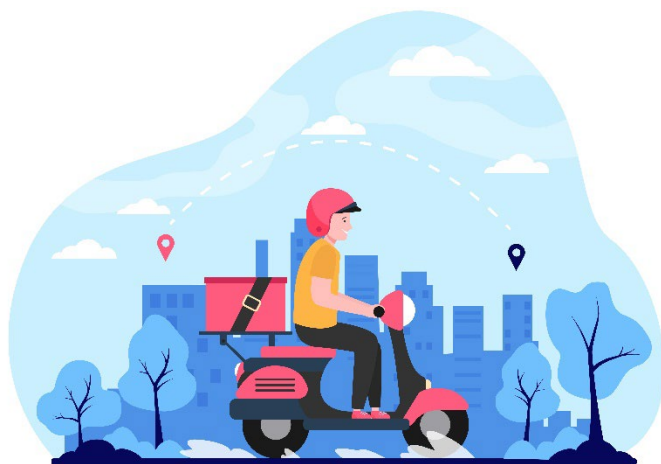
Pracownicy platformowi



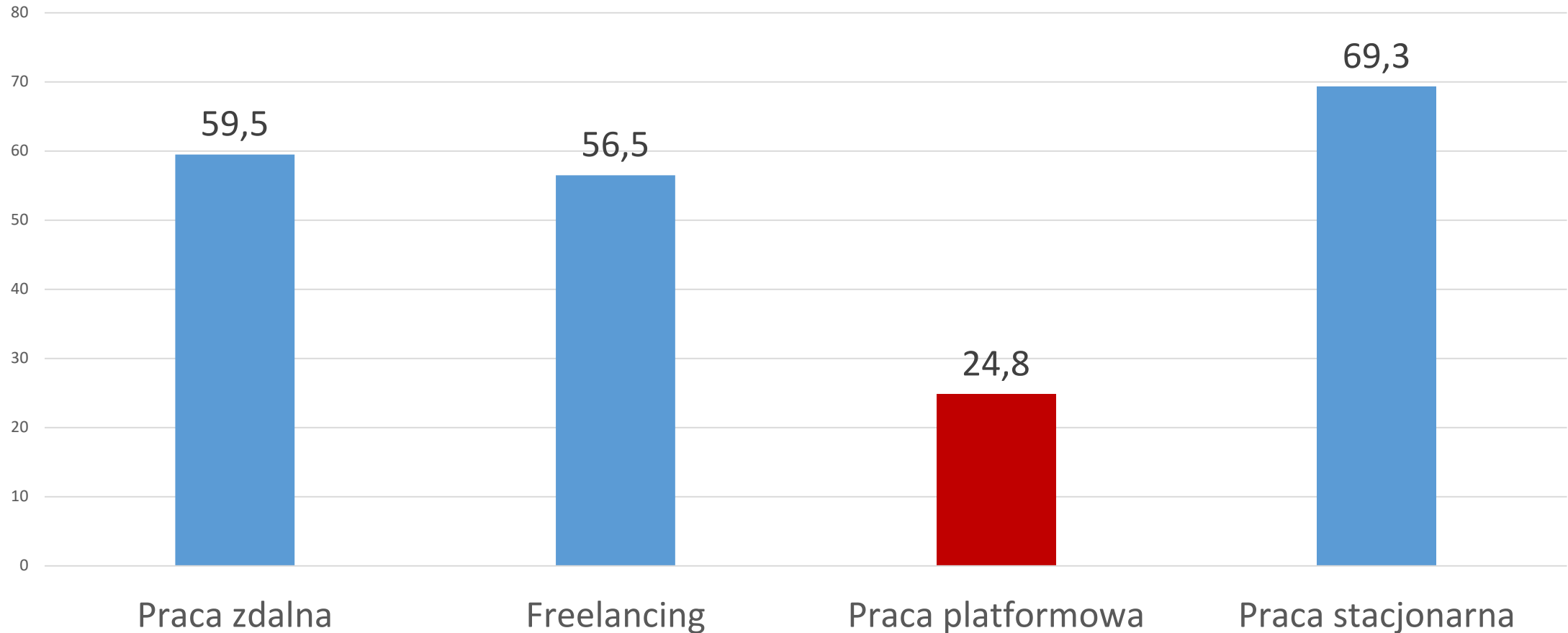
- Wysoki poziom kontroli nad pracą
- Najniższe wymagania poznawcze



- Najwyższe wymagania emocjonalne
- Najwyższe wymagania ilościowe
- Długie godziny pracy
- Najmniejsze wsparcie społeczne
- Najmniejsza jasność roli
- Największe zaburzenie równowagi między pracą a życiem prywatnym
- Największe poczucie osamotnienia



Zgodność wykonywanej i preferowanej formy pracy



Światowy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, 28 kwietnia 2023 r.

*Częstości wyrażono w procentach.

Warunki pracy a dobrostan pracowników



Wymagania ilościowe



Czas pracy



Tempo pracy



Wymagania poznawcze



Wymagania emocjonalne



Zaangażowanie w pracę

Zadowolenie z pracy

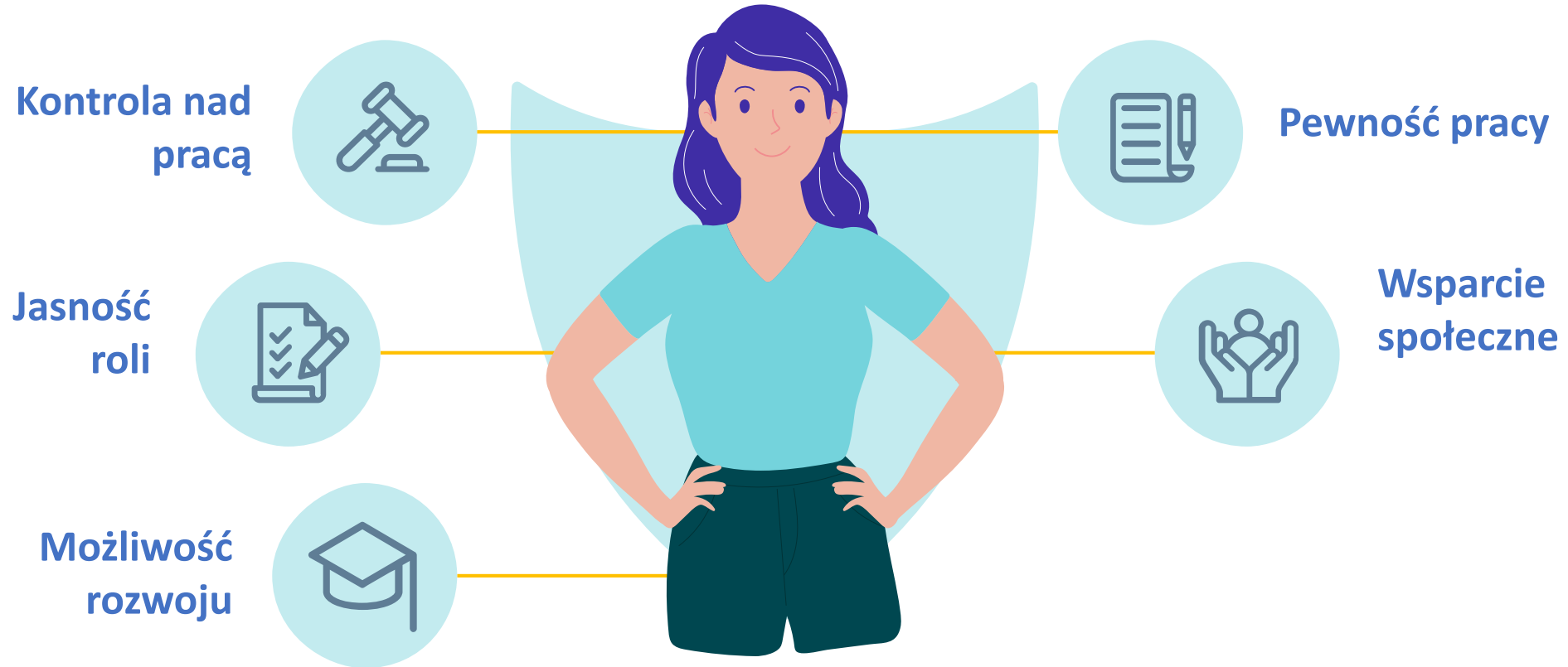
Potrzeba regeneracji

Ogólny stan zdrowia

Symptomy stresu

Dobrostan psychologiczny

Warunki pracy a dobrostan pracowników



Rola czynników indywidualnych i zasobów prywatnych

- ✓ Wsparcie od rodziny i przyjaciół
- ✓ Zaufanie do ludzi
- ✓ Tolerancja niepewności
- ✓ Odporność psychiczna



Te czynniki stanowią **bufor** chroniący przed negatywnym oddziaływaniem wymagań pracy na dobrostan osób pracujących w nowych formach pracy.

Jak dbać o swój dobrostan?

- Część niesprzyjających czynników można modyfikować samodzielnie: dbać o zrównoważenie życia zawodowego i prywatnego, aktywność fizyczną czy wsparcie od współpracowników i przełożonych.
- Część niesprzyjających czynników nie jest zależna od pracowników – ale osoby pracujące potrzebują zasobów psychologicznych, żeby radzić sobie również z tego rodzaju stresem.

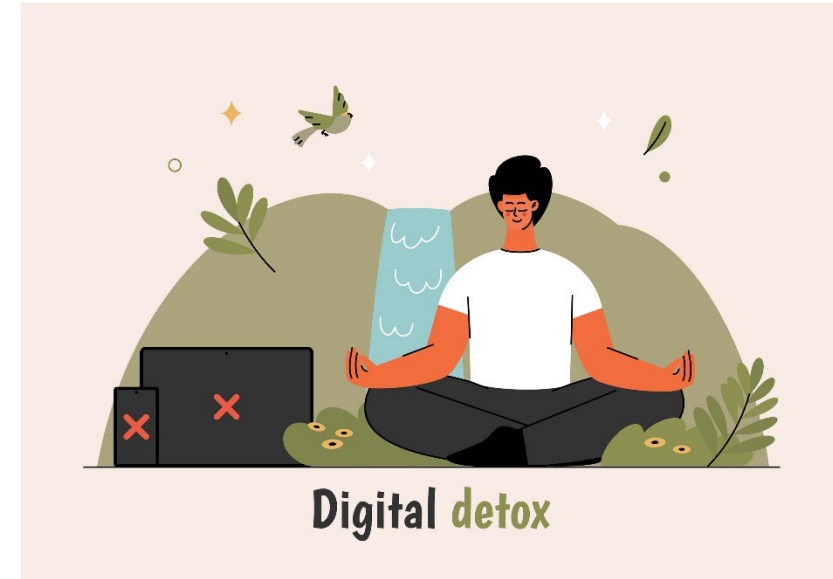
Work-life balance

Postawienie granic fizycznych:

- Organizacja przestrzeni roboczej, zadbanie o jej **ergonomię**.
- Miejsce do pracy jak najlepiej rozdzielone z miejscem, w którym toczy się życie prywatne.

Postawienie granic mentalnych:

- Wyznaczony czas na przerwy w pracy i wykorzystywanie ich na odpoczynek offline.
- Kończenie pracy o stałej porze.
- Po godzinach pracy oderwanie się psychicznie od pracy.



Wsparcie społeczne i komunikacja

W nowych formach pracy może być trudniej uzyskać wsparcie społeczne.

Praca często przebiega w pojedynkę, w samotności lub w relacji klient-usługodawca.

- Aktywne poszukiwanie wsparcia wśród innych osób pracujących w ten sam sposób poprzez platformy, media społecznościowe, stowarzyszenia, związki zawodowe, przestrzenie coworkingowe
- Aktywne poszukiwanie wsparcia u pracodawców, zleceniodawców



Wsparcie społeczne i komunikacja

„Czasami [gdy] klient nie słucha wskazówek, to projekt zamienia się w słaby projekt i chcę go [jak] najszybciej skończyć. Klient ma inne oczekiwania, potem się nie udaje, jest sto poprawek, które nie były zakładane na samym początku projektu”.

„No tutaj właśnie nie ma [wsparcia], nikt mi nie podpowie, nikt mi nie pomoże w czymś, nikt nie wesprze, [...] tutaj jest się zdanym tylko na siebie, no jak ja sobie nie poradzę z czymś, no to jakby się jest skazanym na porażkę nawet”.

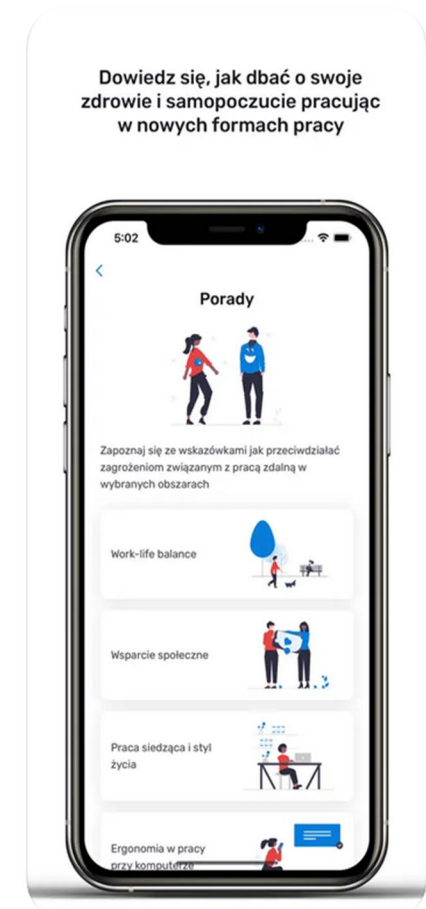
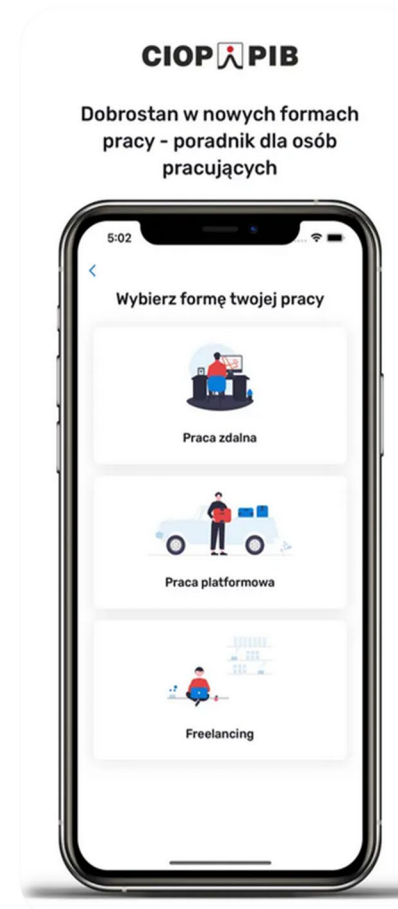
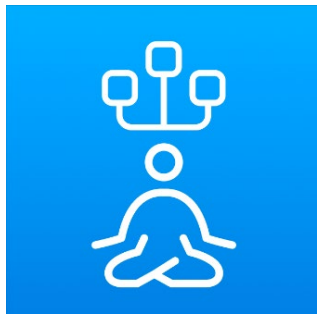
„Zazwyczaj jest tak, że jak mam zlecenie, to jestem w stałym kontakcie ze zleceniodawcą i on jest wsparciem. Wymieniam uwagi, spostrzeżenia. Jak miałam projekt z przemocą wobec kobiet, to on był bardzo wycieńczający emocjonalnie, bo się słuchało smutnych rzeczy, emocjonujących rozmów, wiele rzeczy też systemowych jest źle rozwiązanych, to miałam wsparcie od swojej zleceniodawczynie, [miałyśmy] rozmowy na Skype. To było odciążające, mogłam porozmawiać o tym, jak sobie z tym radzimy. Dostałam też prezent pod koniec tego zlecenia – voucher na masaż, to było super. Czułam się zaopiekowana przez moją zleceniodawczynię”.

Siedzenie to nowe palenie!

Nawet krótkie, ale częste przerwy w pracy, odpowiednio wykorzystane, pomogą odciążyć kręgosłup, zrelaksować się, dać odpocząć oczom i odstresować się.

- Częste zmiany pozycji ciała w trakcie pracy
- Dbanie o prawidłową pozycję ciała podczas pracy siedzącej.
- Krótkie przerwy na rozciąganie co 20-30 minut.
- Wprowadzenie do życia codziennego więcej ruchu (np. schody zamiast windy)
- Po pracy aktywność fizyczna – sposób na zadbanie o zdrowie fizyczne i psychiczne.

Aplikacja mobilna „Dobrostan a nowe formy pracy”



<https://play.google.com/store/apps/details?id=com.ciop.dobrostanwnowychformachpracy>

<https://apps.apple.com/app/dobrostan-a-nowe-formy-pracy/id6443602216>

Aplikacja mobilna „Dobrostan a nowe formy pracy”



- Informacje i porady dotyczące warunków pracy i dbania o swój dobrostan
- Ćwiczenia psychologiczne
- Ćwiczenia fizyczne
- Materiały filmowe
- Linki do poradników, informacji, instrukcji

<https://play.google.com/store/apps/details?id=com.ciop.dobrostanwnowychformachpracy>

<https://apps.apple.com/app/dobrostan-a-nowe-formy-pracy/id6443602216>

Materiały informacyjne

Zofia Mockała

NOWE FORMY PRACY A DOBROSTAN PRACOWNIKÓW



CIOP  PIB

- Charakterystyka wybranych nowych form pracy
- Wpływ warunków pracy na dobrostan osób pracujących
- Metody wspierania dobrostanu osób pracujących w nowych formach pracy



Dziękuję za uwagę

→ www.ciop.pl/28kwietnia



Opracowano na podstawie wyników V etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych ze środków Narodowego Centrum Badań i Rozwoju oraz na podstawie wyników VI etapu programu wieloletniego pn. „Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy”, finansowanego w zakresie zadań służb państwowych ze środków Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej

Koordynator Programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

CREDITS: This presentation includes icons by Flaticon, infographics & images by Freepik

