Informacja prasowa

Warszawa, 21.07.2020r.

**Więźniowie szklanych ekranów – dlaczego nie potrafimy być offline?**

**Zoom fatigue to zjawisko, które w ostatnich miesiącach zyskało na szczególnym znaczeniu w kręgach zawodowo-edukacyjnych. Osoby, które zaczęły spędzać o wiele więcej czasu przed ekranem, niż dotychczas, zaczęły odczuwać ogromne zmęczenie i poczucie przytłoczenia społecznego. Niegdyś tak pożądany home office stał się pracowniczym nieprzyjacielem numer jeden. Ale problem ten nie pojawił się wraz z lockdownem, tylko stał się bardziej doskwierający.**

**Zoom fatigue dotarło też do Polski**

Ponad 50%[[1]](#footnote-1) Polaków w wyniku lockdownu zaczęło częściej korzystać z telefonu i laptopa. Blisko co czwarty pracownik przekonał się, że na korzystanie ze szklanych ekranów w celach służbowych zaczął przeznaczać nawet o 2 do 4 więcej godzin dziennie. Przeniesienie naszego życia do świata wirtualnego w ostatnich miesiącach dało nam się we znaki, ponieważ próbowaliśmy odtworzyć nasze przyzwyczajenia i typowe czynności zawodowo-prywatne, ale w wersji online. Wykonywanie obowiązków zawodowych, videokonferencje, spotkania towarzyskie, korepetycje czy pogłębianie naszych kompetencji podczas kursów – wszystko naraz odbywało się przed szklanym ekranem komputera lub smartfona. W pewnym momencie, zarówno introwertycy, jak i ekstrawertycy, pomimo odległości dzielącej od siebie osoby, wszyscy zaczęli czuć się zmęczonym i społecznie przytłoczonym.

*- Nazwa syndromu Zoom fatigue pochodzi od popularnego komunikatora Zoom. Objawia się on odczuwaniem wzmożonego zmęczenia i pogłębiającego się dyskomfortu wynikającego z nadmiernego korzystania   
z komputera i prowadzenia rozmów video. Wykorzystywanie ich w codziennej pracy jeszcze bardziej uwidacznia zacierające się granice między środowiskiem zawodowym, a prywatnym ponieważ wszystkie czynności wykonujemy na tych samych sprzętach, nieważne czy to call z klientem, czy wieczorne oglądanie filmu* – wyjaśnia Katarzyna Richter, międzynarodowy specjalista z obszaru HR i komunikacji międzykulturowej.

**Presja bycia idealnym podczas rozmowy online**

Z pozoru mogło wydawać się, że video rozmowy nie są zbyt męczące i angażujące, a do ich odbycia nie potrzeba większego przygotowania. Wystarczy połączenie z Internetem i wygodne miejsce. Jednak ostatnie miesiące pokazały, że szykując się do rozmowy na tle zawodowym staramy się do niej szczególnie przygotować: zmieniamy ubrania na lepiej wyglądające, porządkujemy przestrzeń uchwyconą w kadrze, wybieramy lepszy profil. Ale to nie jedyny problem, z jakim pracownicy się mierzą podczas videokonferencji.

Interakcje poprzez wideo online różnią się od tych twarzą w twarz. Siedząc przed komputerem musimy być lepiej przygotowani do rozmowy, dokładnie przemyśleć, co i w jaki sposób chcemy powiedzieć, a także   
w którym momencie do niej dołączyć. Niezwykle ważna staje się wówczas mowa ciała, która wpływa na prawidłowy odbiór całego przekazu. Z pozoru banalne, ale wymaga od uczestników zwiększonej czujności i samokontroli. Tym samym pochłania o wiele więcej energii niż rozmowy w realu. Staramy się ogarnąć wzrokiem cały ekran, odczytać odpowiednio mimikę współuczestników, a także ich ton głosu oraz intencje. Stres narasta również z powodu poczucia, że jesteśmy w centrum wydarzeń, na nas skupiony jest wzrok i tym mocniej odczuwamy presję, by pokazać się z jak najlepszej strony: merytorycznie i wizerunkowo.

*- Jest kilka sposobów, by lepiej znosić video rozmowy. Pomocne w tym będzie prowadzenie rozmów bez włączonej kamerki lub zastosowanie zdjęcia zamiast twarzy. Warto też rozważyć typowe telekonferencje. Dla utrzymania higieny pracy lepiej też nie planować spotkań po sobie, by robić krótkie przerwy od szklanego ekranu* – podpowiada Katarzyna Richter, międzynarodowy specjalista z obszaru HR i komunikacji międzykulturowej.

**Cyfrowy detox od szklanych ekranów**

Z każdej strony jesteśmy bombardowani informacjami, skupiamy uwagę na kilku różnych rzeczach jednocześnie, trzymamy się deadline’ów, a w tym wszystkim nierozłącznie korzystamy z naszego laptopa   
i smartfona. Cyfrowe rozproszenie uwagi wpływa negatywnie na naszą efektywność zawodową, ale również oddziałuje na nasze relacje międzyludzkie. Wpatrując się stale w szklane ekrany tracą na wartości rozmowy   
ze współpracownikami, a rozmówcy mają poczucie braku szacunku do ich osoby, zlekceważenia i nie docenienia. Problem ten narasta z biegiem lat, ponieważ zarówno dorośli, jak i młodzież, a często także już dzieci, nie wyobrażają sobie dnia, czy godziny bez skorzystania z telefonu i dostępu do Internetu.

*- Uzależnienie od bycia cały czas online i obawa przed utratą kontaktu z innymi powoduje, że przestajemy być zdolni do odpoczynku i wsłuchania się w potrzeby naszego organizmu. W wyniku tego nawet podczas urlopu nie potrafimy być offline* – podkreśla Katarzyna Richter, międzynarodowy specjalista z obszaru HR i komunikacji międzykulturowej.

W myśl zasady „przykład idzie z góry” managerowie i kadra zarządzająca powinni inspirować pracowników   
do dobrych praktyk. Jedną z nich jest umiejętność oddzielenia życia zawodowego, od prywatnego i poddania się prawdziwemu, efektywnemu odpoczynkowi. Dobrym pomysłem jest też praktyka jogi, medytacja, czy kąpiele w dźwiękach gongów, które pozwalają na złapanie oddechu w codziennym biegu i regenerację przepełnionego stresem organizmu. W dzisiejszych czasach bycie offline jest prawdziwą sztuką i wymaga czasu, na jej wdrożenie. Pomocne w tym mogą okazać się coraz bardziej popularne na zachodzie Cyfrowe detoxy.

*- Cyfrowy detox to zazwyczaj kilkudniowy wyjazd na łono natury, podczas którego uczestnicy nie korzystają   
z żadnych urządzeń elektronicznych. Wyciszają się, regenerują i skupiają na wsłuchaniu w swój organizm. Na nowo uczą się siebie i obcowania z drugim człowiekiem. To także czas na długie spacery i nadrabianie książkowych zaległości – na robienie tego, na co nie było wcześniej czasu* – podsumowuje Katarzyna Richter, międzynarodowy specjalista z obszaru HR i komunikacji międzykulturowej.

Oczyszczenie organizmu wyzwala w nas nowe pokłady motywacji, kreatywności, chęci do działania. Managerowie dostrzegają natomiast potrzebę wprowadzenia zmian w kulturze organizacji, zachęcając pracowników do ograniczenia, w miarę możliwości, korzystania z telefonu, co przełoży się na lepszą wydajność zespołu.

**Więcej informacji**

Maria Antoszewska

+48 666 059 526  
[m.antoszewska@lensomai.com](mailto:m.antoszewska@lensomai.com)

…………………………

**Katarzyna Richter –** międzynarodowy specjalista w zakresie HR i komunikacji międzykulturowej z ponad z 10-letnim stażem. Pracowała   
z przedstawicielami ponad 100 narodowości, doradzając w zakresie komunikacji międzykulturowej oraz rekrutacji.   
W swojej karierze zrekrutowała blisko 1000 specjalistów. Doświadczenie w zakresie najwyższych standardów obsługi klienta, rekrutacji   
i employer brandingu zdobywała pracując dla światowych potentatów lotniczych takich jak: Emirates, Etihad czy Qatar Airways. Autorka przewodnika kariery "Life After Flying". Organizuje wyjazdy z Cyfrowym Detoxem, na których pokazuje, jak zachować równowagę między życiem zawodowym, a prywatnym. Katarzyna Richter doradza również w sektorze MSP, pomagając im w budowaniu silnej pozycji poprzez employer branding. Wspiera ich swoim wieloletnim doświadczeniem oraz organizuje szkolenia online z obszaru psychologii pozytywnej   
i zarządzania stresem w wyjątkowych sytuacjach. Jest również wykładowcą i autorką licznych publikacji o tematyce podróży,   
HR i komunikacji międzykulturowej w biznesie, a także założycielką firmy szkoleniowo – doradczej Deal with Culture.

1. Krajowy Rejestr Długów, Raport Jak Polacy korzystają z telefonu i Internetu w czasie pandemii?, 2020 [↑](#footnote-ref-1)