

Kendinizi iş yerinde tükenmiş mi hissediyorsunuz? Yalnız değilsiniz.



Salgın kapsamında uygulanan sokağa çıkma yasaklarının tavan yaptığı bu dönemde birçok çalışan işine evden devam ediyor. Bu durum çoğu çalışan için şu şekilde özetlenebilir; mutfak tezgahı çalışma masası görevi görüyor, iş saatleri içinde çocuğun kişisel ihtiyaçları karşılanıyor veya çevrimiçi derslere destek olunuyor ve toplantı sırasında köpek havlama sesini engellemek için sürekli olarak ses kapatma düğmesine basılıyor. İşlerine normal şekilde devam eden çalışanlar ise, iş yerinde COVID-19'a yakalanma endişesine ek olarak, çocuk bakımı veya diğer zorluklar ile baş ediyor.

Herkes büyük bir bedel ödüyor. Küresel bir araştırmaya göre:¹

Katılımcıların

%75'i

kendilerini toplumdaki daha fazla uzaklaşmış hissettiğini belirtiyor.

- Katılımcıların **%67'si** daha yoğun bir stres altında olduğunu belirtiyor.
- Katılımcıların **%57'si** daha yüksek seviyede bir anksiyete yaşıyor.
- Katılımcıların **%53'ü** duygusal olarak daha yorgun hissettiğini belirtiyor.

Aşılama oranı arttı ve bazı okullar eğitime başladı, ancak birçok kişi hala bu duygulara sahip. Ve bu duygular tükenmişlik durumunun bir belirtisi olabilir.

Dünya Sağlık Örgütü. (WHO) tarafından düzenlenen Uluslararası Hastalık Sınıflandırması kitabı ICD-11'e göre, tükenmişlik durumu, "başarılı şekilde yönetilmeyen kronik iş yeri stresi"nden kaynaklanıyor. Dışlanmış hissetmek, iş hakkında olumsuz düşüncülere sahip olmak ve iş veriminde düşüş yaşanması tükenmişlik durumu belirtileri arasında yer alıyor.

Tükenmişlik durumu ile mücadele etmek: Çalışanlara yönelik ipuçları

Tükenmişlik durumundan muzdaripseniz, belirtileri yönetmenize ve nedenleri azaltmanıza yardımcı olabilecek yöntemler bulunmaktadır.

Sınırlar tanımlayın. Evden çalışıyorsanız, gün sonunda iş hayatından ev hayatına geçiş yapmak zor olabilir. İş yerine geri dönseniz bile, dizüstü bilgisayarınızı eve getirmek veya telefonunuzdan e-postalarınızı kontrol etmek, sürekli olarak çalışma hissine neden olabilir. İşinizi bitirdiğinizde, günü iş açısından zihinsel olarak da sonlandırdığınızdan emin olun. Aksi takdirde bu durum anksiyete, depresyon, duygusal ve fiziksel yorgunluğa neden olabilir.³

Sağlığınıza odaklanın Mümkün olduğunca düzenli bir programa bağlı kalın⁴ve yeterince uyuduğunuzdan emin olun. Sağlıklı beslenin ve mümkünse açık havada bol miktarda egzersiz yapın. Mümkünse aşı randevusu alıp yaptırın. Alkol veya reçete ile verilenler dahil olmak üzere diğer ilaç türlerini aşırı derecede (bağımlılık seviyesinde) aldığınızı düşünüyorsanız, yardım isteyin.

Mola verin.⁵ Evden çalışıyorsanız, mola vermeyi hatırlamak bazen zor olabilir. Ancak, toplantı aralarında yaptığınız yürüyüşleri veya tualete gitmek için koridorda yürüdüğünüz anları aklınıza getirin. Muhit çevresinde kısa bir yürüyüş zihninizi aynı şekilde temizleyebilir. Esneme hareketleri de iyi bir fikir.

Bağlantınızı koparmayın. Sosyal mesafe hala akıllı bir yöntem, ancak arkadaşlarınız, aileniz ve hatta iş arkadaşlarınız ile iletişimi devam ettirmenizi sağlayacak başka yöntemler mevcut Bir araştırmaya göre çalışanların üçte biri evden çalışırken iş dışında kimseyle iletişim kurmadığını belirtti ve yine bu araştırmaya göre iletişim eksikliği, ruh sağlığında düşüş yaşanma olasılığının %19 oranında artmasına neden oldu.

Duygularınızı belirtmekten kaçınmayın. İş arkadaşlarınıza ve yöneticinize yaşadığınız stresten bahsedin. Çevrimiçi eğitim veya çalışmak için uygun bir alana sahip olmamak gibi zorluklarla mücadele ettiğinizi fark etmeyebilirler. Bu açık yaklaşım diğerlerini de paylaşımda bulunmaya teşvik edebilir ve yalnız olmadığınızı bilmek birbirinize destek olmanızı sağlayabilir. Anksiyete veya depresyon gibi ruh sağlığı sorunu kapsamında tedavi görüyorsanız, tedavinize devam edin.⁴ Veya başka bir desteğe ihtiyacınız olduğunu düşünüyorsanız, çalışan destek programı yetkilisi ile iletişime geçin.

Aşı oranında yaşanan artış ile salgının etkisi azaltılsa da, iş ile ilgili stres durumu daha uzun sürebilir. Kendinizi bunalmış hissediyorsanız yardım isteyin: Yöneticiniz veya uzman bir danışman ile iletişime geçin.

1. Smith R. How CEOs can support employee mental health in a crisis. Harvard Business Review. May 1, 2020. Available at: <https://hbr.org/2020/05/how-ceos-can-support-employee-mental-health-in-a-crisis>. Accessed February 24, 2021.
2. World Health Organization. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. May 28, 2019. Available at: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Accessed February 24, 2021.
3. Nigam JAS, et al. COVID-19 stress among your workers? Healthy work design and well-being solutions are critical. Centers for Disease Control and Prevention (CDC). June 12, 2020. Available at: <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2020/06/12/covid-19-stress/>. Accessed February 24, 2021.
4. CDC. Employees: How to cope with job stress and build resilience during the COVID-19 pandemic. December 23, 2020. Available at: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/mental-health-non-healthcare.html>. Accessed February 24, 2021.
5. CDC. Taking care of your emotional health. Available at: <https://emergency.cdc.gov/coping/selfcare.asp>. Accessed February 24, 2021.

Bu program acil ya da ani bakım ihtiyaçları için kullanılmamalıdır. Acil bir durumda, Amerika Birleşik Devletleri içinde 911'i, Amerika Birleşik Devletleri dışında yerel acil servis telefon numarasını arayın ya da en yakın kaza ve acil servis birimine gidin. Bu program bir doktor ya da profesyonel sağlık uzmanı tarafından sağlanacak bakıma yerine geçmez. Çıkar çatışması olasılığı nedeniyle, Optum ya da iştirakleri veya arayan kişinin bu hizmetleri doğrudan ya da dolaylı olarak almakta olduğu herhangi bir kuruluş (örn. işveren veya sağlık planı) aleyhine yasal girişimler içerebilecek sorunlar üzerinde hukuki danışmanlık hizmetleri sağlanmaz. Bu program ve tüm bileşenleri, özellikle 16 yaşından küçük aile üyeleri için hizmetler, her yerde bulunmayabilir ve önceden bildirim yapılmadan değişime tabidir. Çalışan Destek Programı kaynaklarının deneyimi ve/veya eğitim düzeyleri, sözleşme hükümlerine veya ülkenin yasal düzenlemelerine bağlı olarak değişebilir. Kapsam dışı bırakılan konular ve kapsam sınırlamaları olabilir.

Optum®, ABD ve diğer yargı bölgelerinde Optum Inc. şirketinin tescilli markasıdır. Tüm diğer markalar ya da ürün isimleri ilgili sahiplerinin ticari ya da tescilli markalarıdır. Optum, ayrımcılık yapmayan bir işverendir.