

## 您有工作倦怠感吗？ 许多人都和您一样。



因为疫情而严格限缩活动范围时，许多员工都被要求在家工作。对许多人而言，餐桌拿来当办公桌使用，要想办法在上班时间内应付照顾孩子或上网课的事，而且视频会议中每次家里狗吠还要忙着把自己静音。如果员工仍因为工作而需要与人往来，许多人也面对照顾孩子或其它方面的挑战——而且还必须担心会不会因为工作感染到新冠肺炎 (COVID-19)。

**所有这一切都令人身心俱疲。**根据一项全球范围的调查：<sup>1</sup>

### 75%

的人说自己觉得  
社交孤立感更为  
强烈。

- 67% 的人表示压力更大。
- 57% 的人感觉更加焦虑。
- 53% 的人说觉得情绪枯竭的情况更严重。

虽然疫苗接种率已增加，且部份学校也重新开放上课，但许多人仍有这样的感觉。这也许就是倦怠的征兆。

根据世界卫生组织 (World Health Organization, WHO) 编着的第 11 版国际疾病分类手册 ICD-11，倦怠的原因是“一直无法处理好的长期工作场所压力”。倦怠的征兆包括觉得筋疲力尽、对自己的工作产生距离感或负面感受，以及工作效能变差。<sup>2</sup>

### 对抗倦怠：给员工的实用建议

如果您觉得自己出现倦怠的情形，您可以采取行动帮助管理这些症状，并有可能减轻造成倦怠的原因。

**设置界限。**如果您在家工作，下班时要从工作状态转换为居家生活并不容易。而且即使您返回工作场所，把笔记本电脑带回家或用手机查看电子邮件还是会让自己有一直在工作的感觉。该停止工作时，记得要有“忘掉工作彻底放松的心态”。不这么做的话有可能引起焦虑、抑郁、情绪枯竭和疲劳。<sup>3</sup>

**专注于照顾好自己身心健康。**坚持尽量固定作息时间和睡眠，<sup>4</sup>并且务必要有充足的睡眠。饮食健康再加上大量运动——可能的话到户外运动。如果您还有未休的假，记得要休。而且如果您觉得自己可能有酗酒或药物滥用（包括处方药在内）的情形，请寻求帮助。<sup>4</sup>

**要休息。**<sup>5</sup>如果您在家工作，很难去记得要休息。但请想想自己从前在大小会议间走动的时刻，或者是走去卫生间的那段时间。在住家附近很快走一圈同样能发挥振奋精神的效果。伸展也是不错的方法。

**保持联系。**虽然最好还是要保持社交距离，但还有其它方法能维持与朋友、家人甚至和同事的联系。在一份调查中，有三分之一的员工说在家工作期间他们的团队没有任何非正式的联系——而缺乏联系使得精神健康走下坡的机率高出了 19%。<sup>1</sup>

**不要压抑自己的感觉。**告诉同事和经理您面临到的压力。他们也许不知道您必须处理像是孩子在家上网课或没有安静的地方好好工作这些困境。直接说出自己的难处能鼓励其他人也和您一样愿意说出来，而当大家知道彼此各有难处时，也有助于相互支持。如果您正在接受焦虑或抑郁等精神健康病况的治疗，请继续治疗。<sup>4</sup>或者如果您觉得自己需要新的支持，请联系您的员工帮助计划。

虽然随着越来越多人接种疫苗，疫情也许会缓和，但工作相关的压力可能会持续更久。如果您觉得难以承受，请向经理或专业咨询师寻求帮助。

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.

此计划不应该用于紧急情况或紧急护理需要。如有紧急情况，美国境内请拨打 911，美国境外则拨打当地紧急服务电话，或请前往最近的意外事故部门或急诊室。此计划无法取代医生或专业人员的护理。因为可能会有利益冲突，如果问题可能涉及对 Optum、其关联机构或来电者直接或间接透过其取得相关服务的任何实体（例如雇主或健保计划）采取法律行动，便不会提供法律咨询。本计划和其所有内容（特别是指为 16 岁以下家人提供的服务）未必在所有地点均可提供，并且可能不经事前通知即变更。员工帮助计划服务人员的经验和 / 或教育程度可能因合同要求或国家 / 地区监管要求而异。承保例外情况和限制可能适用。

Optum® 是 Optum, Inc. 在美国和其它司法管辖区的注册商标。所有其它品牌或产品名称均为其各自所有者的商标、注册商标或财产。Optum 是平等机会的雇主。

© 2021 Optum, Inc. 保留所有权利。WF4045877 208360-032021