

ساعد فريقك في الانتقال مرة أخرى إلى مكان العمل



بعد المكوث لفترة طويلة في المنزل، سيبدأ الموظفون في العودة إلى أماكن عملهم. وبعد تجنب التواجد في الأماكن العامة، قد تبدو مشاركة الأماكن مع زملاء العمل مخيفة. يمكن للطرق المختلفة للبقاء في أمان أن تزيد من التوتر أيضًا. بصفقتك مديرًا، يمكنك تقديم المساعدة. ابدأ بتقدير ما قد يشعر به الموظفون. ثم اتخذ الخطوات لمعالجة مخاوفهم.

فهم ردود الأفعال تجاه العودة إلى العمل

بالنسبة للكثير، ستثير العودة إلى العمل مشاعر وسلوكيات نابعة من الخوف. عندما يخشى الموظفون من الإصابة بالمرض، يعانون مستويات عالية من التوتر والقلق. قد يصابوا بالاكتئاب أو التعب أو اضطراب ما بعد الصدمة (PTSD). قد يشعرون بالانزعاج بسهولة في العمل. وينطبق هذا بشكل خاص إذا شعروا أن سلوك زملاء العمل مخوف بالمخاطر. يمكن للانتقال إلى روتين جديد أن يصعب التركيز أيضًا. قد يؤدي أيضًا للإرهاق.

اعلم أنه ستختلف ردود أفعال الموظفين ومشاعرهم. سيشعر البعض بالحماس لإعادة التواصل أو للعودة إلى الحياة "العادية" بعد عزلتهم لفترة طويلة. سيعاني العديد مزيغًا من المشاعر. وقد يحزن البعض نتيجة لفقدان أحد معارفهم.

الإبلاغ بتدابير السلامة

أهم شيء يمكنك القيام به هو بث الطمأنينة في فريقك. تحدث بوضوح عن احتياطات السلامة التي يمكن اتخاذها للوقاية من وباء كوفيد-19. يعد موافقة القيادة على هذه التدابير أمرًا مهمًا في مساعدة الموظفين على الشعور بالأمان. اتبع الإرشادات التي وضعتها المنظمات، مثل وزارة الصحة وكذلك لوائح الولاية واللوائح المحلية. تحدث معهم بوضوح عن التوقعات واحرص على أن تكون نموذج يُحتذى به.

بمجرد الإعلان عن خطط إعادة فتح مكان العمل، اطلب من فريقك إبداء التعليقات. تذكر أنه من المحتمل أن يكون لديهم طرق مختلفة (أو حتى متضاربة) للبقاء بصحة جيدة. قد يرتدي البعض أقنعة الوجه. قد يمارس البعض الابتعاد الاجتماعي. وقد يطلب البعض البقاء في المنزل لفترة أطول. وقد لا يتردد الآخرون. قدر تفضيلات فريقك وأيدها. ابذل قصارى جهدك لتلبية طلباتهم. ساعد في حل النزاعات. واخلق بيئة يشعر فيها الموظفون بالراحة في التعبير عن احتياجاتهم.

معالجة التأثير النفسي

بالإضافة إلى معالجة سلامة الفريق، تأكد من معالجة التأثير النفسي للعودة إلى العمل. بدلاً من العودة الفورية إلى "العمل كالمعتاد"، فكر في تعديل تدريجي. حث الموظفين على أن يعبروا بشكل صريح عن قلقهم وخوفهم من العمل. جرب هذه النصائح أيضاً:

- عند مناقشة كل فريقك، قدم تصرفاً نموذجياً. تحدث بهدوء. شجع على التعاطف والتعاون.
 - راقب فريقك عن قرب. تفقد باستمرار كل عضو في الفريق، وخاصة في البداية.
 - انصت لمعرفة ما قد يساعدهم وما لا يساعدهم.
 - شارك موارد الصحة النفسية والعقلية، مثل برنامج مساعدة الموظفين.
 - فكر في إنشاء أماكن خاصة للأفراد في فترة حداد على أحد الأشخاص المقربين لهم أو يتعاملون مع مشاكل الصحة النفسية.
 - شجع أعضاء فريقك على أخذ فترات لممارسة التأمل الواعي. إنها طريقة جيدة للاعتناء بمشاعرهم طوال اليوم.
- في خضم عملية الانتقال الصعبة، يمكنك تسهيل التجربة على فريقك. كن متعاطفاً ومراعياً لمشاعرهم ومنفتحاً. وانصت دائماً بحرص.

ينبغي ألا يُستخدم هذا البرنامج لتلبية احتياجات حالات الطوارئ أو الرعاية العاجلة. في حالة الطوارئ، اتصل برقم 911 إذا كنت في الولايات المتحدة، أو برقم هاتف خدمة الطوارئ المحلية إذا كنت خارج الولايات المتحدة أو اذهب إلى أقرب قسم خاص بالحوادث أو الطوارئ. لا يحل هذا البرنامج محل رعاية الطبيب أو الرعاية المتخصصة. ونظراً لاحتمال وجود تضارب في المصالح، لن نُقدّم الاستشارات القانونية في القضايا التي قد تنطوي على اتخاذ إجراءات قانونية ضد Optum أو الشركات التابعة لها، أو أي كيان يتلقى المتصل من خلاله هذه الخدمات مباشرة أو بطريقة غير مباشرة (على سبيل المثال، صاحب العمل أو الخطة الصحية). هذا البرنامج وجميع مكوناته، على الأخص الخدمات المقدمة لأفراد الأسرة بعمر أقل من 16 عاماً، قد لا يكون متاحاً في جميع المواقع وهو يخضع للتغيير دون إخطار مسبق. قد تتفاوت الخبرة و/أو المستويات التعليمية لموارد برنامج Employee Assistance بناءً على متطلبات العقد أو متطلبات الدولة التشريعية. يجوز تطبيق استثناءات وحدود التغطية.

Optum® هي علامة تجارية مسجلة لشركة Optum, Inc. في الولايات المتحدة وغيرها من الولايات القضائية. جميع العلامات التجارية أو أسماء المنتجات الأخرى هي علامات تجارية مسجلة أو علامات مسجلة لملكية أصحابها المعنيين. Optum هي رب عمل يؤمن بتكافؤ الفرص.