

Unterstützen Sie Ihr Team bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz



Nach der langen Zeit zu Haus kehren Arbeitnehmer allmählich wieder an Ihre Arbeitsplätze zurück. Die Zusammenarbeit mit Kollegen kann jedoch beängstigend sein, nachdem man so lange öffentliche Zusammenkünfte vermieden hat. Zudem können die unterschiedlichen Sicherheitsansätze zur Erhöhung des Stresslevels Ihrer Mitarbeiter beitragen. Als Manager können Sie Ihre Mitarbeiter in dieser Phase unterstützen. Beginnen Sie, indem Sie die Gefühle der Mitarbeiter anerkennen und bestätigen. Ergreifen Sie anschließend die notwendigen Schritte, um ihre Bedenken auszuräumen.

Verständnis der Reaktionen hinsichtlich der Rückkehr an den Arbeitsplatz

Bei vielen Arbeitnehmern ruft die Rückkehr an den Arbeitsplatz auf Ängsten beruhende Emotionen und Verhaltensweisen hervor. Mitarbeiter, die Angst vor einer Erkrankung haben, haben mit starken Stress- und Angstgefühlen zu kämpfen. Dies kann sogar Depression, Müdigkeit oder PTSD auslösen und dazu führen, dass sie bei der Arbeit schnell gereizt reagieren. Dies gilt insbesondere dann, wenn sie das Verhalten der Kollegen als riskant erachten. Zudem kann die neue Routine die Konzentration beeinträchtigen. Eventuell kann sogar Burnout auftreten.

Seien Sie sich bewusst, dass Mitarbeiter unterschiedliche Reaktionen und Emotionen zeigen. Einige können es kaum erwarten, nach der langen Zeit der Isolation den Kontakt mit anderen und ihr „normales“ Leben wieder aufzunehmen. Viele werden mit gemischten Gefühlen an den Arbeitsplatz zurückkehren und bei einigen wird sich eventuell ein Gefühl der Trauer und des Verlusts einstellen.

Kommunikation von Sicherheitsmaßnahmen

Das Wichtigste, was Sie tun können, ist der im Team herrschenden Unsicherheit entgegenzuwirken. Kommunizieren Sie die Sicherheitsvorkehrungen bezüglich COVID-19 klar und deutlich. Die Billigung dieser Maßnahmen seitens der Führung ist wichtig, damit sich die Mitarbeiter sicher fühlen. Befolgen Sie die Richtlinien der Gesundheitsbehörden sowie alle geltenden staatlichen und lokalen Vorschriften. Kommunizieren Sie Ihre Erwartungen eindeutig und gehen Sie mit gutem Beispiel voran.

Sobald die Wiedereröffnung Ihres Unternehmens verkündet wird, bitten Sie Ihr Team um Feedback. Denken Sie daran, dass Ihre Mitarbeiter beim Schutz ihrer Gesundheit unterschiedliche (oder sogar widersprechende) Ansätze verfolgen. Einige tragen eventuell Mundschutz oder halten soziale Distanz ein. Manche bitten vielleicht darum, etwas länger zu Hause bleiben zu dürfen. Andere wiederum haben keinerlei Vorbehalte. Erkennen Sie die Präferenzen Ihres Teams an und setzen Sie sich aktiv dafür ein. Bemühen Sie sich, den Wünschen Ihres Teams zu entsprechen. Tragen Sie zur Bewältigung von Konflikten bei und schaffen Sie ein Umfeld, in dem Mitarbeiter ihre Bedürfnisse ohne Bedenken äußern können.

Umgang mit den emotionalen Auswirkungen

Neben der Gewährleistung der Sicherheit Ihres Teams, müssen Sie auch die emotionalen Auswirkungen bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz angehen. Anstatt sofort zur „Tagesordnung zurückzukehren“, sollten Sie eine allmähliche Anpassung ins Auge fassen. Fordern Sie Ihre Mitarbeiter auf, offen über Stress und Trauer am Arbeitsplatz zu sprechen. Folgende Tipps können ebenfalls helfen:

- Wenn Sie sich an Ihr gesamtes Team wenden, zeigen sie vorbildliches Verhalten. Sprechen Sie ruhig. Fördern Sie Einfühlungsvermögen und Kollaboration.
- Behalten Sie Ihr Team genau im Auge. Sprechen Sie besonders am Anfang häufig mit jedem Teammitglied.
- Achten Sie darauf, was sich bewährt hat und was nicht.
- Informieren Sie Ihre Mitarbeiter über Ressourcen zur Förderung der emotionalen und psychischen Gesundheit, wie z. B. das Employee Assistance Program.
- Ziehen Sie die Schaffung von privaten Bereichen für Mitarbeiter in Betracht, die trauern oder emotionale Probleme bewältigen müssen.
- Ermutigen Sie Ihre Teammitglieder, bewusst Pausen zu machen. Pausen bieten sich als gute Möglichkeit, sich seiner Gefühle während des Tages bewusst zu werden.

Sie können Ihrem Team diese schwierige Umstellung erleichtern. Seien Sie einfühlsam, rücksichtsvoll und unvoreingenommen und hören Sie aufmerksam zu.

Das Programm ist nicht für die Versorgung in Notfällen gedacht. In den USA rufen Sie in dringenden Fällen die Notrufnummer 911 an. Außerhalb der USA wenden Sie sich bitte an den örtlichen Notruf oder die nächstgelegene Notaufnahme. Das Programm ist kein Ersatz für die Beratung durch einen Arzt oder medizinische Fachkräfte. Wegen möglicher Interessenkonflikte wird in Fragen, die zu rechtlichem Vorgehen gegen Optum, seine Tochtergesellschaften oder gegen Unternehmen führen können, die Anrufer diese Angebote zur Verfügung stellen (z. B. Arbeitgeber oder Krankenversicherer), keine Rechtsberatung angeboten. Das Programm oder bestimmte Bestandteile des Programms, insbesondere Leistungen für Familienmitglieder unter 16 Jahren, sind eventuell nicht an allen Orten verfügbar. Änderungen bleiben vorbehalten. Die Erfahrung und/oder das Bildungsniveau der Employee Assistance Program (Beratungsprogramm für Mitarbeiter) Ressourcen können je nach den Vertragsbedingungen oder landesspezifischen behördliche Anforderungen unterschiedlich sein. Manche Angebote können von der Deckung durch die Versicherung ausgeschlossen sein, oder die Deckung ist nur eingeschränkt.

Optum® ist eine eingetragene Marke von Optum, Inc. in den USA und in anderen Rechtsgebieten. Alle anderen Produktnamen sind Marken oder eingetragene Marken der jeweiligen Eigentümer. Optum fördert die Chancengleichheit.

© 2020 Optum, Inc. Alle Rechte vorbehalten. WF998385 203170-062020