



## תמיכה בצוות שלך עם השיבה למקום העבודה



אחרי שהות ארוכה בבית, עובדים מתחילים לחזור אל מקומות העבודה שלהם. ולאחר שנמנעו ממקומות ציבוריים, מרחב שחולקים אותו עם עמיתים לעבודה עלול להיראות מפחיד. גישות שונות לשמירה על בטיחות עלולות להוסיף גם הן ללחץ. כמנהל/ת, ביכולתך לעזור. התחל/התחילי בכך שתכיר/י ברגשותיהם האפשריים של העובדים. אחר כך נקוט/נקטי בצעדים שיתנו מענה לנושאים המדאיגים אותם.

### הבנת התגובות לחזרה לעבודה

עבור רבים, החזרה לעבודה עלולה לעורר רגשות והתנהגויות הנטועות בחד. כאשר עובדים חוששים לחלות, הם נתונים לרמות גבוהות יותר של לחץ וחרדה. הם עלולים אפילו לחוש דיכאון, תשישות והפרעת דחק פוסט-טראומטית. בעבודה, הם עלולים לגלות נטייה להתרגז בקלות. הדבר נכון במיוחד אם הם חשים שהתנהגותם של עמיתים לעבודה מעמידה אותם בסיכון. המעבר לשגרה חדשה עלול גם להקשות על יכולתם להתרכז. הוא עלול אפילו להוביל לשחיקה.

דע/י שלעובדים יהיו תגובות ורגשות שונים. חלקם יהיו להוטים לחדש את הקשר ולחזור ל"נורמליות" לאחר שהיו מבודדים זמן רב כל כך. לרבים יהיו רגשות מעורבים. וכמה מהם עלולים להתאבל על אובדן.

### תקשורת סביב אמצעי בטיחות

הדבר החשוב ביותר שתוכל/י לעשות הוא להרגיע את הצוות שלך. דבר/י בבירור על אמצעי הבטיחות הנוגעים ל-COVID-19. תמיכתה של ההנהגה באמצעים אלה חיונית כדי לסייע לעובדים לחוש בטוחים. פעל/י לפי הנחיות משרד הבריאות. דבר/י בבירור על הציפיות, וודא/י שכמנהיג/ה, את/ה נותן/ת דוגמה אישית.

ברגע שמודיעים על פתיחה מחדשת של מקום העבודה, בקש/י משוב מהצוות שלך. זכור/י שייתכן שיהיו להם גישות שונות (או אפילו סותרות) לשמירה על הבריאות. כמה מהם עשויים לחבוש מסכות פנים. אחרים עשויים להקפיד על מרחק בטוח. ואחרים עשויים לבקש להישאר בבית תקופה נוספת. יהיו כאלה שלא יהססו כלל. הכר/י בהעדפות של הצוות שלך וקדם/י אותן. עשה/י כמיטב יכולתך להיענות לבקשות. סייע/י בפתרון מחלוקות. וצור/י סביבה שבה עובדים ירגישו בנוח לדבר על צורכיהם.

## מתן מענה להשפעה הרגשית

בנוסף למתן מענה לבטיחות הצוות, ודא'י שאת/ה נותן/ת מענה גם להשפעה הרגשית של החזרה לעבודה. במקום חזרה מיידית ל"עסקים כרגיל", חשוב/י על הסתגלות הדרגתית. הזמן/י עובדים לגלות פתיחות לגבי הלחץ והאבל שהם נתונים בו במקום העבודה. נסה/י גם את העצות הבאות:

- כאשר את/ה פונה אל כלל הצוות שלך, תנ'י דוגמה אישית. דבר/י ברוגע. עודד/י אמפתיה ושיתוף פעולה.
  - עקוב/י מקרוב אחר הצוות שלך. בדוק/י מה קורה עם כל חבר/ת צוות לעתים קרובות, במיוחד בהתחלה.
  - היה/י קשוב/ה למה שעובד טוב ולמה שלא.
  - שתף/י משאבים לגבי בריאות הנפש ובריאות רגשית, כמו למשל תוכנית הסיוע לעובדים (EAP).
  - שקול/י יצירת חללים פרטיים עבור אלה המתאבלים על אובדן או מתמודדים עם בעיות רגשיות.
  - עודד/י חברי צוות לצאת להפסקות קשיבות. זוהי דרך טובה לבדוק את מצבם הרגשי במהלך היום.
- בעיצומה של תקופת מעבר קשה, תוכל/י להקל את החוויה על הצוות שלך. גלה/י אמפתיה, התחשבות ופתיחות. ותמיד הקשב/ה הקשיבי היטב.

אין להשתמש בתוכנית זו לצורכי חירום או לצרכים דחופים. במקרה חירום, התקשר/י ל-911 אם את/ה בתחומי ארצות הברית, או לשירותי החירום המקומיים אם את/ה מחוץ לארצות הברית, או גש/י אל מחלקת המיון הקרובה ביותר. תוכנית זו אינה מהווה תחליף לטיפול רפואי או מקצועי. עקב הפוטנציאל לניגוד אינטרסים, ייעוץ משפטי לא יוענק בנושאים שעלולים לכלול פעולה משפטית כנגד Optum או החברות המסונפות אליה, או כל ישות שדרכה המתקשר מקבל שירותים אלה באופן ישיר או עקיף (למשל, המעסיק או תוכנית שירותי בריאות). ייתכן שהתוכנית על כל מרכיביה, במיוחד השירותים לבני משפחה מתחת לגיל 16, לא תהיה זמינה במספר אזורים, והיא כפופה לשינויים ללא הודעה מוקדמת. ניסיונם ורמת השכלתם של אנשי תוכנית הסיוע לעובדים עשויים להשתנות לפי דרישות החוזה או הרגולציה בארצם. ייתכן שיחולו הגבלות והחרגות על הכיסוי.

Optum® הוא סימן מסחרי רשום של Optum, Inc. בארה"ב ובתחומי שיפוט אחרים. כל שמות המותגים והמוצרים האחרים הם סימנים מסחריים או סימנים רשומים או קניין של בעליהם הרלוונטיים. Optum היא מעסיק שמקפיד על שוויון הזדמנויות.