

Aiutare il vostro team nel ritorno al mondo del lavoro



Dopo essere stati a casa per un lungo periodo di tempo, i dipendenti stanno iniziando a tornare al loro posto di lavoro. E dopo aver evitato gli spazi pubblici, condividere lo spazio con i colleghi può spaventare. Inoltre, i diversi approcci allo stare sicuri possono aggiungere ulteriore stress. In qualità di manager, potete essere di aiuto. Iniziate comprendendo i sentimenti dei dipendenti. Quindi intraprendete i passi necessari per rispondere alle loro preoccupazioni.

Comprendere le reazioni al ritorno al mondo del lavoro

Per molti, il ritorno al lavoro può far riaffiorare emozioni e comportamenti radicati nella paura. Se i dipendenti hanno paura di ammalarsi, i loro livelli di stress e ansia aumentano. Potrebbero anche provare depressione, stanchezza o disturbo post-traumatico da stress. Sul lavoro, potrebbero irritarsi facilmente. Ciò è vero soprattutto se pensano che i colleghi pongano in essere dei comportamenti pericolosi. Inoltre, passare a una nuova routine può rendere difficile la concentrazione. Può portare anche a un esaurimento.

Dovete essere consapevoli del fatto che i dipendenti avranno reazioni ed emozioni diverse. Alcuni non vedranno l'ora di riprendere i contatti e tornare alla "normalità" dopo essere stati isolati così a lungo. Molti proveranno un concentrato di emozioni. E altri potrebbero essere in lutto per una perdita.

Comunicare le misure di sicurezza

La cosa più importante che potete fare è rassicurare il vostro team. Parlate chiaramente delle precauzioni di sicurezza contro il COVID-19. L'appoggio di queste misure da parte della leadership è fondamentale per aiutare i dipendenti a sentirsi al sicuro. Seguite le linee guida stabilite da organizzazioni quali il Centro per la prevenzione e il controllo delle malattie, nonché le normative statali e locali. Comunicate chiaramente le aspettative e assicuratevi di dare l'esempio.

Appena saranno annunciati i piani di riapertura del vostro posto di lavoro, chiedete dei commenti al vostro team. Ricordate che avranno probabilmente approcci diversi (o perfino conflittuali) allo stare al sicuro. Alcuni potrebbero indossare le mascherine. Altri potrebbero praticare il distanziamento sociale. Altri ancora potrebbero chiedere di restare a casa ancora per un po'. E altri potrebbero non avere remore. Rispettate le preferenze dei vostri team e sostenetele. Fate del vostro meglio per soddisfare le loro richieste. Aiutate a risolvere i conflitti. E create un ambiente in cui i dipendenti si sentano a loro agio nel dare voce alle loro esigenze.

Affrontare l'impatto emotivo

Oltre a garantire la sicurezza del vostro team, assicuratevi di affrontare l'impatto emotivo del ritorno al lavoro. Piuttosto che tornare subito al "tutto come prima", pensate a un ritorno graduale alla normalità. Invitate i dipendenti a parlare apertamente di stress e lutto sul posto di lavoro. Provate anche questi suggerimenti:

- Quando vi rivolgete all'intero team, modellate il vostro comportamento. Parlate con calma. Incoraggiate l'empatia e la collaborazione.
- Seguite da vicino il vostro team. Parlate con frequenza con ogni membro del vostro team, soprattutto all'inizio.
- Chiedete loro cosa funziona bene e cosa no.
- Condividete le risorse per la salute emotiva e mentale, come ad esempio il Programma di assistenza per i dipendenti.
- Prendete in considerazione la possibilità di creare degli spazi privati per coloro che sono in lutto per una perdita o che stanno affrontando problemi di salute emotiva.
- Incoraggiate i membri del team a prendersi delle pause per praticare la mindfulness. Un'ottima idea è quella di chiedere loro spesso cosa provano durante il giorno.

Nel mezzo di una transizione difficile, potete rendere più facile l'esperienza per il vostro team. Siate empatici, premurosi e comprensivi. E ascoltate sempre, con molta attenzione.

Questo programma non deve essere utilizzato quando occorre ottenere cure urgenti o in casi di emergenza. In caso di emergenza, chiamate il 911 se vi trovate negli Stati Uniti, il numero di telefono dei servizi di emergenza locale se vi trovate al di fuori degli Stati Uniti, oppure recatevi presso il pronto soccorso più vicino. Questo programma non sostituisce le cure di un medico o di un professionista medico. Per evitare un eventuale conflitto di interessi, non possiamo fornire consultazioni legali per questioni che potrebbero riguardare azioni legali contro Optum o le sue consociate, oppure contro qualsiasi entità che ha offerto direttamente questi servizi al chiamante (ad es., il datore di lavoro o il piano sanitario). Questo programma e tutti i suoi componenti, in particolare i servizi per i membri della famiglia al di sotto degli 16 anni di età, potrebbero non essere disponibili in tutte le località e sono soggetti a modifiche senza preavviso. L'esperienza e/ il livello di istruzione delle risorse del Programma di assistenza per i dipendenti possono variare in base ai requisiti del contratto o ai requisiti normativi dei Paesi. Potrebbero essere applicabili esclusioni e limitazioni nella copertura.

Optum® è un marchio commerciale registrato di Optum, Inc. negli U.S.A. e in altre giurisdizioni. Tutti gli altri nomi di marche o prodotti sono marchi commerciali o marchi registrati di proprietà dei rispettivi proprietari. Optum è un datore di lavoro che applica la politica delle pari opportunità.

© 2020 Optum, Inc. Tutti i diritti riservati. WF998385 203170-062020