

職場再開の 転換期にあたって チームを支える



長期にわたる在宅勤務の後、従業員が職場に戻り始めています。しばらく公共の場所を避けてきた後では、同僚たちと職場の空間を共有することを怖れる人もいるかもしれません。安全を守るためのアプローチの違いがストレスを生むこともあります。マネージャーであるあなたは、そういった従業員たちを助けることができます。まず皆が感じていることを理解し認めることから始め、彼らの懸念に対処していきましょう。

職場に戻る際の反応を理解する

多くの人は、職場に戻るにあたって怖れの感情が生じ、それが行動にも現れます。病気にかかるのを怖れていると、ストレスや不安感のレベルが高くなり、うつ病、倦怠感、心的外傷後ストレス障害 (PTSD) を経験する場合があります。職場ですぐにイライラしてしまう人もあるかもしれません。特に同僚が感染リスクの高い行動をしていると感じている場合はなおさらです。また、新しいルーティンを開始するときには、集中するのが難しくなり、バーンアウト (燃え尽き症候群) につながることもあります。

従業員がそれぞれ異なる反応や感情を持つことを理解しましょう。長い間孤絶していた後で、再び「普通」の状況に戻って人とつき合うのが待ちきれない人もいる一方で、多くの人々は複雑な心境でいます。身近な人を亡くしてその喪失を嘆いている人もいるかもしれません。

安全対策を伝える

あなたができることの中で最も大切なのは、チームの皆に安心してもらうことです。COVID-19に関する安全対策についてははっきりと説明しましょう。従業員が安心感を得る上で、職場のリーダーがこうした対策を積極的に推奨することは非常に大切です。CDC (疾病予防管理センター) などの機関が提示しているガイドラインや、州や自治体の条例に従ってください。あなたが従業員に望む行動はどのようなものか明確に伝え、率先して模範を示しましょう。

職場再開の予定が決まったら、すぐにチームのメンバーにフィードバックを求めてください。健康維持についてのアプローチは皆それぞれ異なり、ときには対立することさえあるのを忘れないでください。フェイスマスクを着用する人もいれば、ソーシャルディスタンスを守る人、中にはもう少し在宅勤務を続けたいと希望する人もいるかもしれません。そして、中にはまったく気にしない人もいます。チームの希望を聞き、それを支持しましょう。可能な限り、要望を叶えるように努めてください。対立があれば、解決に向けて支援しましょう。従業員が自分たちのニーズを安心して話せる環境を作るようにしてください。

心理面への影響に対処する

チームの安全に加えて、職場に戻る際の心理的影響についてもしっかりと対応しましょう。すぐに「従来通り」に戻そうとするのではなく、段階的に調整していく方法を検討してください。従業員に、職場でストレスや悲嘆についてオープンに話すよう奨励しましょう。以下のヒントを参考にしてください。

- チーム全員に話すときは、模範を示して落ち着いて話し、共感を持って協力し合うことを奨励しましょう。
- チームを注意深く見守ります。各チームメンバーに頻繁に声をかけましょう。オフィスが再開した当初は特に配慮してください。
- 何がうまく行っていて、何がそうではないかについて意見を聞きましょう。
- 従業員支援プログラム (EAP) をはじめとするメンタルヘルスのリソースを共有します。
- 親しい人を亡くして悲嘆にくれている人や心の健康の問題に悩んでいる人のために、一人になれるスペースを作ることを検討してください。
- チームメンバーに、マインドフルネス実践のための休憩をとるよう奨励しましょう。マインドフルネスは1日を通して自分の感情や考えを見つめ直すための優れた方法です。

困難な転換期の経験を、あなたのチームにとってより快適なものにしていくことは可能です。共感を持ち、思慮深く、オープンに対応し、常に慎重に耳を傾けてください。

本プログラムは、応急治療や緊急治療が必要な際にはご利用いただけません。緊急の場合、米国内の場合は911に、米国外にお住まいの場合は該当地域の緊急通報番号に連絡するか、または最寄りの緊急治療室に行ってください。本プログラムは、医師やその他の医療従事者の治療に代るものではありません。利益相反にあたる可能性があるため、Optumもしくはその関連機関、または利用者が本サービスを直接または間接的に受けている機関（例えば雇用主または医療保険プランなど）を相手取った法的手段に関わる可能性のある問題については、法律相談を提供することができません。本プログラムとそれを構成するコンポーネント、特に16歳未満のご家族の方を対象としたサービスは、一部の地域ではご利用いただけない場合もあり、内容は予告なく変更される場合があります。従業員支援プログラム (EAP) のサービス提供者の経験および教育のレベルは、契約要件またはその国の規制要件により異なります。プログラムには除外事項および制限事項が適用される場合があります。

Optum®はOptum, Inc.の米国およびその他の法域における登録商標です。その他すべてのブランド名または商品名は、各所有者の商標または登録商標であり、各所有者に属しています。Optumは雇用主として均等な雇用機会を提供しています。

© 2020 Optum, Inc. All rights reserved. WF998385 203170-062020