

Membantu Rakan Sekerja Anda Kembali ke Tempat Kerja



Selepas berada di rumah terlalu lama, pekerja mula kembali ke tempat kerja masing-masing. Dan selepas mengelak berada di tempat awam, berkongsi ruang dengan rakan sekerja boleh menimbulkan ketakutan. Pendekatan berlainan untuk kekal selamat boleh menambah tekanan juga. Sebagai seorang pengurus, anda boleh membantu. Mulakan dengan menerima perasaan yang dialami oleh pekerja. Kemudian ambil langkah untuk menangani kebimbangan mereka.

Memahami Reaksi Kembali Bekerja

Bagi kebanyakannya, kembali bekerja akan menimbulkan emosi dan tingkah laku yang berpunca dari ketakutan. Apabila pekerja merasa takut akan dijangkiti penyakit, mereka mempunyai tahap tekanan dan kebimbangan yang lebih tinggi. Malah, mereka mungkin mengalami kemurungan, keletihan atau PTSD. Di tempat kerja, mereka mungkin lebih mudah menjadi marah. Ini khususnya benar jika mereka rasa tingkah laku pekerja lain adalah berisiko. Membuat rutin baru juga boleh menjadikannya sukar untuk memberi tumpuan. Malah, ia boleh menyebabkan kelesuan.

Ketahui bahawa setiap pekerja akan memberi reaksi dan emosi yang berbeza. Sesetengah akan merasa tidak sabar untuk berhubung semula dan kembali "normal" selepas terasing begitu lama. Ramai yang akan mengalami emosi yang bercampur baur. Dan sesetengahnya pula mungkin dalam kesedihan akibat kematian.

Berkomunikasi bagi Langkah-langkah Pencegahan

Perkara yang paling penting yang boleh anda lakukan ialah meyakinkan pimpinan anda. Maklumkan dengan jelas mengenai langkah-langkah pencegahan COVID-19. Sokongan kepimpinan terhadap langkah pencegahan ini adalah kritikal bagi membantu pekerja merasa selamat. Ikuti garis panduan yang disediakan oleh organisasi seperti MKN (Majlis Keselamatan Negara) serta peraturan yang ditetapkan oleh negeri dan kerajaan tempatan. Jelaskan jangkaan anda dan pastikan anda menjadi contoh kepada yang lain.

Sebaik sahaja rancangan untuk membuka semula tempat kerja anda diumumkan, dapatkan maklumbalas dari pimpinan anda. Ingatlah bahawa mereka kemungkinan besar mempunyai pelbagai pendekatan (malah mungkin bercanggah) untuk kekal sihat. Sesetengah mungkin memakai topeng muka. Sesetengah mungkin mengamalkan penjarakan sosial. Dan sesetengah pula mungkin meminta untuk kekal berada di rumah lebih lama. Yang lain mungkin tidak keberatan. Terimalah pilihan pimpinan anda dan berilah sokongan kepada mereka. Buat yang terbaik untuk memenuhi permintaan mereka. Bantu menyelesaikan konflik. Dan jadikan persekitaran kerja tempat di mana pekerja merasa selesa untuk menyuarkan keperluan mereka.

Tangani Impak Emosi

Tambahan kepada menangani keselamatan pekerja, pastikan juga anda menangani impak emosi akibat kembali bekerja. Usahlah terburu-buru untuk kembali menjalankan perniagaan seperti sediakala, sebaliknya fikirkan untuk melakukan penyesuaian secara berperingkat. Galakkan pekerja untuk bersifat terbuka di tempat kerja mengenai tekanan dan kesedihan mereka. Di samping itu, cuba petua-petua berikut:

- Tingkah laku contoh semasa mengutarakan sesuatu kepada pimpinan anda Bercakap dengan tenang Galakkan empati dan kolaborasi.
- Perhatikan pimpinan anda dengan teliti Periksa setiap ahli dengan kerap, khususnya di awal peralihan.
- Beri perhatian pada apa yang berhasil dan apa yang tidak.
- Kongsi sumber kesihatan emosi dan mental, seperti Program Bantuan Pekerja.
- Pertimbangkan untuk membuat ruang peribadi bagi mereka yang bersedih akibat kematian atau menghadapi masalah kesihatan emosi.
- Galakkan pekerja untuk berhenti berehat dengan keprihatinan. Ia adalah cara terbaik untuk mereka menjaga emosi sepanjang hari.

Dalam peralihan yang sukar ini, anda boleh menjadikan pengalaman ini lebih mudah bagi pimpinan anda. Bersikap empati, bertimbang rasa dan berfikiran terbuka. Dan sentiasa mendengar dengan teliti.

Program ini tidak harus digunakan untuk kecemasan atau keperluan penjagaan segera. Dalam keadaan kecemasan, hubungi 911 jika anda berada di Amerika Syarikat atau nombor telefon kecemasan tempatan jika anda berada di luar Amerika Syarikat, atau pergi ke jabatan kemalangan dan kecemasan yang berdekatan. Program ini bukanlah pengganti untuk rawatan doktor atau profesional. Oleh kerana terdapat potensi konflik kepentingan, perundangan undang-undang tidak akan disediakan bagi isu-isu yang mungkin melibatkan tindakan undang-undang terhadap Optum atau gabungannya, atau sebarang entiti di mana pemanggil sedang menerima perkhidmatan ini secara langsung (contohnya, majikan). Program ini dan semua komponennya, khususnya perkhidmatan kepada ahli keluarga di bawah umur 16 tahun, mungkin tidak tersedia di semua lokasi dan tertakluk pada perubahan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu. Pengalaman dan/atau tahap pendidikan sumber Program Bantuan Pekerja (EAP) mungkin berbeza berdasarkan keperluan kontrak atau keperluan peraturan negara. Pengehadan dan pengecualian perlindungan boleh dikenakan.

Optum® adalah tanda dagang berdaftar Optum, Inc. di A.S dan kawasan yang lain. Semua jenama atau nama produk lain adalah tanda dagangan atau tanda berdaftar harta milik persendirian pemilik masing-masing. Optum adalah majikan peluang sama rata.

© 2020 Optum, Inc. Semua hak cipta terpelihara. WF998385 203170-062020