

Jak pomóc zespołowi w powrocie do miejsca pracy



Po długim okresie przebywania w domu pracownicy zaczynają wracać do swoich miejsc pracy. Po okresie unikania przestrzeni publicznych, dzielenie się przestrzenią ze współpracownikami może wzbudzać strach. Różne podejścia do zachowania bezpieczeństwa mogą również powodować stres. Jako menedżer możesz pomóc. Zacznij od przyjęcia do wiadomości, że twoi podwładni mogą mieć różne uczucia. Następnie podejmij kroki w celu rozwiązania ich problemów.

Zrozum różne reakcje na powrót do pracy

Dla wielu powrót do pracy przyniesie emocje i zachowania wynikające ze strachu. Kiedy pracownicy boją się choroby, poziom stresu i lęku może się podnieść. Mogą nawet doświadczać depresji, zmęczenia lub zespołu stresu pourazowego. Mogą się łatwo irytować w pracy. Zwłaszcza, jeśli uważają, że zachowanie współpracowników jest ryzykowne. Przejście do nowego rozkładu dnia może również utrudnić skupienie. Może nawet doprowadzić do wypalenia zawodowego.

Wiedz, że pracownicy będą mieli różne reakcje i emocje. Niektórzy chętnie wrócą do kontaktów z innymi i do „normalności” po tak długim okresie izolacji. Wielu będzie miało mieszane uczucia. A niektórzy mogą przeżywać żalobę.

Informowanie o środkach bezpieczeństwa

Najważniejsze, co możesz zrobić, to uspokoić swój zespół. Mów wyraźnie o środkach bezpieczeństwa dotyczących wirusa COVID-19. Poparcie tych środków przez kierownictwo ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia pracownikom poczucia bezpieczeństwa. Postępuj zgodnie z wytycznymi określonymi przez organizację, takie jak CDC, a także stanowymi i lokalnymi przepisami. Wyraźnie komunikuj oczekiwania i dawaj przykład.

Gdy tylko ogłoszone zostaną plany ponownego otwarcia miejsca pracy, poproś zespół o opinię. Pamiętaj, że prawdopodobnie będą mieli różne (a nawet sprzeczne) podejścia do zachowania zdrowia. Niektórzy mogą nosić maseczki. Niektórzy mogą zachowywać dystans społeczny. A niektórzy mogą poprosić o pozostanie w domu dłużej. Inni mogą nie mieć żadnych zahamowań. Przyjmij do wiadomości preferencje członków swojego zespołu i wspieraj ich. Dołóż wszelkich starań, aby uwzględnić prośby. Pomóż rozwiązać konflikty. I stworzyć środowisko, w którym pracownicy czują się swobodnie, wyrażając swoje potrzeby.

Jak poradzić sobie z emocjonalnym wpływem powrotu do pracy

Opórcz zająć się kwestią bezpieczeństwa zespołu, pamiętaj o emocjonalnym wpływie powrotu do pracy. Zamiast natychmiastowego powrotu do „normalnej działalności” pomyśl o stopniowym dostosowywaniu się do nowej sytuacji. Poproś pracowników, aby otwarcie mówili o stresie i żałobie w pracy. Wypróbuj również następujące wskazówki:

- Kiedy zwracasz się do całego zespołu, dawaj przykład swoim zachowaniem. Mów spokojnie. Zachęcaj do empatii i współpracy.
- Przyglądaj się członkom swojego zespołu uważnie. Często sprawdzaj z każdym członkiem zespołu, jak się czuje, zwłaszcza na początku.
- Słuchaj pozytywnych i negatywnych opinii.
- Dziel się zasobami zdrowia emocjonalnego i psychicznego, takimi jak program wsparcia dla pracowników.
- Rozważ stworzenie prywatnych przestrzeni dla tych, którzy są w żałobie lub radzą sobie z problemami zdrowia emocjonalnego.
- Zachęcaj członków zespołu do robienia przerw dla uważności. To dobry sposób na samokontrolę emocji w ciągu dnia.

Możesz ułatwić swojemu zespołowi ten trudny okres przejściowy. Zadbaj o empatię, troskę i otwartość. I zawsze słuchaj uważnie.

Ten program nie jest przeznaczony do użytku w nagłych przypadkach albo w razie potrzeby pomocy doraźnej. W nagłych przypadkach należy dzwonić pod numer 911 (na terenie Stanów Zjednoczonych), albo pod lokalny numer awaryjny lub udać się na najbliższe pogotowie. Ten program nie ma na celu zastąpienia opieki lekarskiej albo porad specjalisty. Ze względu na możliwość konfliktu interesów nie udzielamy porad prawnych związanych z sytuacjami, które mogą prowadzić do wystąpienia na drogę sądową przeciwko firmie Optum albo jej spółkom zależnym, lub innym podmiotom, od których rozmówca bezpośrednio albo pośrednio uzyskuje te usługi (np. pracodawcy albo planowi medycznemu). Ten program i wszystkie jego elementy, zwłaszcza usługi skierowane do członków rodziny poniżej 16 r.ż., mogą nie być wszędzie dostępne i podlegają zmianie bez wcześniejszego powiadomienia. Doświadczenie i wykształcenie zespołu programu wsparcia dla pracowników może się różnić w zależności od wymagań kontraktowych albo przepisów obowiązujących w danym kraju. Mogą obowiązywać wyłączenia i ograniczenia.

Optum® jest zastrzeżonym znakiem handlowym Optum, Inc. w Stanach Zjednoczonych i na innych obszarach prawnych. Wszystkie inne marki lub nazwy produktów są znakami towarowymi albo znakami zastrzeżonymi należącymi do odpowiednich właścicieli. Firma Optum realizuje politykę równych szans w zatrudnieniu.

© 2020 Optum, Inc. Wszystkie prawa zastrzeżone. WF998385 203170-062020