

Como ajudar sua equipe a voltar ao local de trabalho



Depois de ficar em casa por um longo período de tempo, os funcionários começam a retornar aos respectivos locais de trabalho. E, depois de evitar os espaços públicos, compartilhar espaço com os colegas pode ser assustador. As diversas abordagens para manter-se seguro também podem gerar estresse. Na qualidade de gerente, você pode ajudar. Comece por reconhecer como os funcionários se sentem. Depois adote medidas para resolver as preocupações deles.

Como entender as reações do retorno ao trabalho

Para muitas pessoas, o retorno ao trabalho suscitará emoções e comportamentos oriundos do medo. Quando os funcionários estão com medo de ficar doentes, há um alto nível de estresse e ansiedade. Eles até podem apresentar depressão, fadiga ou PTSD (transtorno de estresse pós-traumático). No trabalho, eles podem se irritar com facilidade. Isso acontece especialmente se eles sentirem que o comportamento dos colegas de trabalho gera riscos. O avanço para uma nova rotina também pode dificultar a concentração. Pode até levar ao esgotamento.

Saiba que os funcionários terão reações e emoções diferentes. Alguns estarão ansiosos por voltar ao contato e ao “normal” depois de ficar isolados por tanto tempo. Vários sentirão uma mistura de emoções. E alguns ainda poderão sofrer muito o luto.

Comunicação de medidas de segurança

O mais importante a fazer é tranquilizar sua equipe. Converse claramente sobre as precauções de segurança com a COVID-19. O aval da liderança a essas medidas é fundamental na ajuda aos funcionários para que se sintam seguros. Siga as orientações emanadas das organizações como o Centro de Controle de Doenças e das diretrizes estaduais e municipais. Comunique as expectativas com clareza e lidere pelo exemplo.

Logo que os planos de reabertura de seu local de trabalho forem anunciados, peça feedback à sua equipe. Lembre-se de que provavelmente eles terão abordagens diferentes (ou até mesmo conflitantes) ao fato de preservar a saúde. Alguns poderão usar máscaras faciais. Alguns poderão praticar o distanciamento social. E alguns poderão pedir para ficar em casa por mais tempo. Outros talvez não tenham nenhuma hesitação. Reconheça e aceite as preferências de sua equipe e as defenda. Faça o melhor para atender às solicitações. Ajude a resolver conflitos. E crie um ambiente onde os funcionários se sintam confortáveis para verbalizar suas necessidades.

Como resolver o impacto emocional

Além de atender às necessidades de segurança da equipe, garanta a atenção aos impactos emocionais do retorno ao trabalho. Em vez do retorno imediato à “continuação dos negócios”, pense sobre um ajuste gradativo. Convide os funcionários a manifestar-se com sinceridade sobre o estresse e o luto no trabalho. Tente também estas dicas:

- Ao tratar com toda a equipe, sirva de modelo de comportamento. Fale calmamente. Incentive empatia e colaboração.
- Esteja atento à sua equipe. Entre em contato com frequência com cada um dos membros, especialmente no início.
- Ouça o que está funcionando bem e o que precisa melhorar.
- Compartilhe recursos de saúde emocional e mental, como o Programa de assistência ao empregado.
- Leve em consideração a criação de espaços privados para os que estão em luto ou lidando com questões de saúde emocional.
- Incentive os membros da equipe e fazer intervalos com atenção plena. É recomendável entrar em contato com as próprias emoções durante todo o dia.

Durante uma transição difícil, você pode tornar a experiência mais fácil para sua equipe. Seja empático, atencioso e compreensivo. E ouça sempre com atenção.

Este programa não deve ser usado para emergências nem para necessidades de tratamento urgente. Em uma emergência, ligue para 911, se estiver nos Estados Unidos, ou para o número de telefone dos serviços locais de emergência, se estiver fora dos Estados Unidos, ou ainda dirija-se ao ambulatório ou pronto-socorro mais próximo. Este programa não substitui o tratamento de um médico ou profissional de saúde. Devido à possibilidade de haver conflito de interesses, não será fornecida consultoria jurídica em caso de problemas que possam envolver ações contra a Optum, suas afiliadas ou qualquer entidade por meio da qual o solicitante esteja recebendo estes serviços diretamente (por exemplo, o empregador ou plano de saúde). Este programa e todos os seus componentes, em particular os serviços a familiares com menos de 16 anos, talvez não estejam disponíveis em todos os locais e estão sujeitos a alterações sem aviso prévio. A experiência e/ou os níveis educacionais dos recursos do Programa de assistência ao empregado podem variar de acordo com os requisitos de contrato ou com os requisitos normativos do país. Podem ser aplicadas exclusões e limitações da cobertura.

Optum® é uma marca comercial registrada da Optum, Inc. nos Estados Unidos e em outros países. Todas as outras marcas ou nomes de produtos são marcas comerciais ou registradas ou que pertencem a seus respectivos proprietários. A Optum é uma empresa que oferece oportunidades iguais para todos.

© 2020 Optum, Inc. Todos os direitos reservados. WF998385 203170-062020