

Как помочь сотрудникам вернуться на рабочее место



Сотрудники начинают возвращаться на свои рабочие места после долгого пребывания дома. Они долго избегали общественных мест, и теперь работа в одном помещении с коллегами может вызывать у них опасения. Кроме того, разные подходы к безопасности могут вызывать дополнительный стресс. Будучи руководителем, вы способны помочь коллективу. Сначала выслушайте, что беспокоит сотрудников, а затем примите необходимые меры.

Поймите реакции на возвращение на работу

У многих возвращение на работу вызывает эмоции и поступки, основанные на страхе. Когда сотрудники боятся заболеть, у них повышается уровень стресса и тревоги. У них может даже появиться депрессия, утомляемость или посттравматическое стрессовое расстройство (ПТСР). Возможно, они станут раздражительными на рабочем месте, особенно если им покажется, что коллеги не проявляют должную осторожность. Переход на новый распорядок дня также может нарушить концентрацию и даже привести к выгоранию.

Понимайте, что у сотрудников могут быть разные реакции и эмоции. Некоторые будут рады увидеть коллег и вернуться к нормальной жизни после долгой самоизоляции, многие будут испытывать смешанные чувства, а некоторые могут переживать, как после потери.

Информируйте о мерах безопасности

Самое главное, что вы можете сделать — обнадежить коллектив. Понятным языком расскажите о мерах безопасности в связи с COVID-19. Поддержка руководством этих мер жизненно важна для того, чтобы сотрудники чувствовали себя защищенными. Следуйте рекомендациям Минздрава и местных органов здравоохранения. Четко выражайте свои ожидания и подавайте другим пример.

Как только будет объявлено о планах открытия вашей организации, спросите, что об этом думают сотрудники. Помните, что, скорее всего, у них будут разные и даже взаимоисключающие подходы к сохранению здоровья. Некоторые могут носить маски, некоторые — соблюдать социальную дистанцию, некоторые — просить и дальше работать удаленно, а некоторые — не выражать никакого беспокойства. Примите предпочтения своих сотрудников и защищайте их интересы. По возможности постарайтесь пойти им навстречу. Помогайте улаживать конфликты и создайте обстановку, в которой сотрудникам будет комфортно выражать свои потребности.

Уделите внимание эмоциональным последствиям

Помимо безопасности коллектива, уделите внимание эмоциональным последствиям возвращения на работу. Вместо мгновенного возвращения к нормальной жизни подумайте о плавном переходе. Предложите сотрудникам открыто говорить о стрессе и горе на работе. Кроме того, следуйте советам ниже:

- Подавайте пример коллективу, когда обращаетесь к нему. Разговаривайте спокойно. Поощряйте проявления эмпатии и совместную работу.
- Пристально следите за коллективом. Осведомляйтесь о состоянии каждого сотрудника, особенно на первых порах.
- Обращайте внимание на то, что действительно, а что нет.
- Делитесь ресурсами по сохранению душевного и психического здоровья, например Программой помощи сотрудникам (Employee Assistance Program).
- Подумайте, как создать личное пространство для тех, кто скорбит об утрате или переживает эмоциональные потрясения.
- Советуйте сотрудникам делать перерывы и практиковать осознанное восприятие. Это эффективный способ обратить внимание на свои эмоции в течение дня.

В этот непростой переходный период вы способны облегчить жизнь своим сотрудникам. Проявите сопереживание, такт и деликатность и всегда внимательно слушайте своих подчиненных.

Данная программа не оказывает экстренную и неотложную медицинскую помощь. В экстренной ситуации звоните в службу 911, если находитесь в США; в местные экстренные службы, если вы за пределами США; либо обращайтесь в ближайшее отделение скорой помощи. Данная программа не является заменой медицинского обслуживания, предоставляемого врачом или специалистом. Ввиду возможного конфликта интересов юридические консультации не предоставляются по вопросам, которые могут повлечь судебные иски против компании Optum, ее филиалов и любой организации, в которой заявитель непосредственно или косвенно получает данные услуги (например, работодатель или план медицинского страхования). Данная программа и ее компоненты, в частности услуги, предоставляемые членам семьи в возрасте до 16 лет, могут быть доступны не во всех регионах; возможны изменения без предварительного уведомления. Уровень квалификации и (или) образования персонала программы помощи сотрудникам может различаться в зависимости от требований договора и нормативных требований страны. В отношении страхового покрытия могут применяться исключения и ограничения.

Optum® является зарегистрированным товарным знаком компании Optum, Inc. в США и других странах. Все прочие названия брендов и продуктов являются товарными знаками или зарегистрированными товарными знаками их соответствующих владельцев. Компания Optum обеспечивает равные возможности трудоустройства.

© 2020 Optum, Inc. Все права защищены. WF998385 203170-062020