

ช่วยทีมงานของคุณ กลับเข้าไปทำงาน ในที่ทำงาน



หลังจากที่อยู่บ้านมานานหลายเดือน พนักงานกำลังเริ่มทยอยกลับเข้าไปทำงานในที่ทำงานกันแล้ว หลังจากการเลี้ยงไปยังสถานที่สาธารณะ การกลับเข้าไปทำงานในที่ทำงานร่วมกับพนักงานคนอื่น ๆ อาจทำให้เกิดความกลัวขึ้นได้ วิธีต่าง ๆ มากมายที่ใช้ในการป้องกันตัวเองจากการติดเชื้อไวรัสยังอาจทำให้คนรู้สึกเครียดมากขึ้นได้ด้วย ในฐานะผู้จัดการ คุณสามารถช่วยลูกน้องของคุณได้ โดยเริ่มจากการตระหนักถึงความรู้สึกของพวกเขาเหล่านั้น จากนั้นจึงหาทางจัดการกับความกังวลเหล่านั้นของพนักงาน

การเข้าใจปฏิกิริยาต่อการกลับเข้าไปในที่ทำงาน

สำหรับหลาย ๆ คน การกลับเข้าไปทำงานในที่ทำงานอาจเป็นเหตุให้เกิดความวิตกกังวลและความกลัวขึ้นได้ และอาจแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนความรู้สึกเหล่านี้ออกมา เมื่อพนักงานกลัวที่จะเจ็บป่วย พนักงานจะรู้สึกเครียดและวิตกกังวลมากขึ้น อาจถึงขั้นมีอาการซึมเศร้า อ่อนเพลีย หรือความผิดปกติอันเกิดจากความเครียดหลังเหตุการณ์สะเทือนใจ จนแสดงออกเป็นอาการหงุดหงิดง่ายในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานมีพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อ การเริ่มกิจวัตรประจำวันใหม่ยังอาจทำให้ยากที่จะมีสมาธิกับงาน และอาจถึงกับทำให้พนักงานรู้สึกหมดไฟก็เป็นได้

ขอให้คุณทราบว่าพนักงานแต่ละคนจะมีปฏิกิริยาและอารมณ์ที่แตกต่างกัน บางคนอาจรู้สึกกระตือรือร้นที่จะกลับเข้าไปทำงาน "ตามปกติ" หลังจากที่ต้องกักตัวเองอยู่ที่บ้านมาเป็นเวลานาน แต่บางคนอาจไม่รู้สึกเช่นนั้น และบางคนอาจรู้สึกเศร้าที่ต้องกลับเข้าไปทำงานในที่ทำงานอย่างเต็ม

การสื่อสารเกี่ยวกับมาตรการเพื่อความปลอดภัย

สิ่งสำคัญที่สุดที่คุณทำได้คือการสร้างความมั่นใจให้แก่ทีมงานของคุณ พูดคุยถึงมาตรการป้องกันล่วงหน้าเพื่อความปลอดภัยจากโควิด-19 การที่ผู้บริหารให้การรับรองมาตรการเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้พนักงานรู้สึกปลอดภัย ปฏิบัติตามคำแนะนำหรือแนวทางของกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ตลอดจนกฎข้อบังคับภายในประเทศ สื่อสารอย่างชัดเจนให้พนักงานทราบถึงความคาดหวังต่าง ๆ และทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่พนักงาน

ทันทีที่มีการประกาศให้ทราบถึงแผนการให้พนักงานกลับเข้าทำงานในที่ทำงานอย่างเต็ม สอบถามทีมงานของคุณถึงความรู้สึกและความคิดเห็นของทีมงาน โปรดระลึกไว้ว่าแต่ละคนจะมีความเห็นที่แตกต่างกัน (หรือแม้กระทั่งขัดแย้งกัน) เกี่ยวกับวิธีป้องกันตัวเองจากเชื้อไวรัสนี้ บางคนอาจต้องการสวมหน้ากากอนามัยในที่ทำงาน บางคนอาจต้องการเว้นระยะห่างทางสังคม บางคนอาจขอทำงานอยู่กับบ้านต่อไป และบางคนอาจไม่ต้องการทำอะไรเหล่านี้เลย ขอให้คุณรับทราบความต้องการของทีมงานของคุณและสนับสนุนความต้องการเหล่านั้น พยายามอย่างดีที่สุดที่จะทำตามคำขอเหล่านั้น ช่วยหาทางออกแก่ความขัดแย้งต่าง ๆ และสร้างสภาพแวดล้อมที่พนักงานรู้สึกสบายใจที่จะพูดแสดงความต้องการของตนออกมา

การจัดการกับผลกระทบทางอารมณ์

นอกจากการจัดการเรื่องความปลอดภัยของทีมงานแล้ว โปรดอย่าลืมผลกระทบด้านอารมณ์อันเกิดจากการกลับไปทำงานในที่ทำงานอย่างเดิมด้วย แทนที่จะรีบกลับสู่ “ภาวะปกติ” ทันที ขอให้ทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป เชิญชวนให้พนักงานพูดออกมาเกี่ยวกับความเครียดและความเศร้าโศกเมื่ออยู่ในที่ทำงาน คุณจะลองใช้เคล็ดลับต่อไปนี้ดูด้วยก็ได้

- เมื่อพูดต่อหน้าทุกคนพร้อมกันในทีมงาน ขอให้คุณทำตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ทีมงาน พูดด้วยความใจเย็น ขอให้พนักงานเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันและให้ความร่วมมือแก่กันและกัน
- เอาใจใส่ทีมงานของคุณ คอยถามไถ่ความรู้สึกของแต่ละคนในทีมบ่อย ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงแรกที่เพิ่งกลับเข้าไปในที่ทำงาน
- รับฟังเกี่ยวกับสิ่งที่ได้ผลดีและไม่ได้ผล
- บอกให้พนักงานทราบถึงแหล่งความช่วยเหลือที่มีให้ เช่น โปรแกรมช่วยเหลือพนักงาน
- คิดหาหนทางช่วยเหลือพนักงานที่เพิ่งสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รักหรือที่มีปัญหาทางอารมณ์
- ส่งเสริมให้พนักงานในทีมหยุดพักเป็นระยะ ๆ เพื่อตั้งสติ และสำรวจอารมณ์ของตัวเองตลอดทั้งวัน

ในช่วงการเปลี่ยนแปลงที่ยากลำบากนี้ คุณสามารถช่วยให้ทีมงานของคุณผ่านช่วงนี้ไปได้อย่างรวดเร็วขึ้น โดยการให้ความเห็นอกเห็นใจ เอาใจใส่ และการเปิดใจให้กว้าง และพร้อมที่จะรับฟังความรู้สึกของพนักงานเสมอ

ไม่ควรใช้โปรแกรมนี้สำหรับภาวะฉุกเฉินหรือในกรณีที่ต้องได้รับการดูแลอย่างเร่งด่วน ในกรณีฉุกเฉิน โทรศัพทถึง 911 หากคุณอยู่ในสหรัฐอเมริกา หากคุณอยู่นอกสหรัฐอเมริกา โทรศัพทถึงหมายเลขบริการฉุกเฉินของประเทศนั้น หรือไปที่สถานพยาบาลหรือห้องฉุกเฉินที่อยู่ใกล้ที่สุด โปรแกรมนี้ไม่สามารถใช้แทนการดูแลจากแพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญได้ เนื่องจากความเป็นไปได้ที่จะเกิดการทับซ้อนของผลประโยชน์ จะไม่มีการให้คำปรึกษาทางกฎหมายแก่เรื่องนี้อาจทำให้เกิดการฟ้องร้องทางกฎหมายแก่ Optum หรือบริษัทในเครือ หรือองค์ภาวะใดก็ตามที่ผู้โทรกำลังได้รับการเหล่านี้โดยตรงหรือโดยอ้อมอยู่ (เช่น ผู้ว่าจ้างหรือแผนสุขภาพ) อาจไม่มีโปรแกรมนี้และส่วนประกอบทั้งหมดของโปรแกรมนี้ในบางพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริการสำหรับสมาชิกในครอบครัวที่มีอายุน้อยกว่า 16 ปี และโปรแกรมนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ทุกเมื่อโดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ระดับประสบการณ์และ/หรือการศึกษาของเจ้าหน้าที่โปรแกรมช่วยเหลือพนักงานอาจแตกต่างกันไปตามข้อกำหนดในสัญญาหรือข้อกำหนดในกฎระเบียบของประเทศนั้น ๆ อาจมีข้อยกเว้นและข้อจำกัดด้านการคุ้มครองด้วย

Optum® เป็นเครื่องหมายการค้าจดทะเบียนของ Optum, Inc. ในสหรัฐฯ และในประเทศอื่น ๆ ชื่อแบรนด์หรือชื่อผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ทั้งหมดเป็นเครื่องหมายการค้าหรือเครื่องหมายจดทะเบียนหรือทรัพย์สินของแบรนด์นั้น ๆ Optum เป็นผู้ว่าจ้างที่ให้ออกาสอย่างเท่าเทียมกัน

© 2020 Optum, Inc. สงวนลิขสิทธิ์ทุกประการ WF998385 203170-062020