

## Ekibinize İş Yerine Dönüş Sürecinde Yardım Etmek



Çalışanlar, uzun süredir evde çalıştıktan sonra iş yerlerine geri dönmeye başlıyorlar. Herkese açık alanlardan kaçındıktan sonra iş arkadaşlarıyla aynı yeri paylaşmak korkutucu durabilir. Güvende kalmak konusundaki farklı yaklaşımlar da stres kaynağı olabilir. Bir yönetici olarak onlara bu konuda yardım edebilirsiniz. Öncelikle, çalışanların olası duygularını kabul edin. Sonra da kaygılarını dindirmek için adımlar atın.

### İşe Dönme Konusundaki Tepkileri Anlayın

Çoğu kişi için işe dönüşle birlikte korkuya dayalı duygular ve davranışlar ortaya çıkacaktır. Çalışanlar hastalanmaktan korktuklarında, stres ve kaygı seviyeleri artar. Hatta depresyon, yorgunluk ya da travma sonrası stres bozukluğu bile yaşayabilirler. İştayken de kolayca huzursuzluğa kapılabilirler. Bu durum, özellikle de iş arkadaşlarının davranışları riskliyse geçerlidir. Yeni bir rutine geçmek odaklanmayı da zorlaştırabilir. Tükenmişliğe bile neden olabilir.

Çalışanların farklı tepkiler ve duygular göstereceğini unutmayın. Bazıları bu kadar uzun süre izolasyonda kaldıktan sonra tekrar bağlantı kurmak ve "normale" dönmek için sabırsızlanıyor olabilir. Çoğu karışık duygular yaşayacaktır. Bazıları ise bir kaybın acısını yaşıyor olabilir.

### Güvenlik Önlemlerini Anlatın

Yapabileceğiniz en önemli şey ekibinize güven vermektir. COVID-19 güvenlik önlemleri hakkında açık bir şekilde konuşun. Yönetimin bu önlemleri desteklemesi, çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri açısından hayati önem taşır. Sağlık Bakanlığı ile kamusal ve yerel düzenleme kuruluşları gibi kurumların sunduğu kılavuzları takip edin. Beklentilerinizi açıkça ifade edin ve çalışanlara örnek olun.

İş yerinizin yeniden açılma planları duyurulur duyurulmaz ekibinizden geri bildirim isteyin. Sağlıklı kalma konusunda farklı (ve hatta çatışan) yaklaşımları olabileceğini aklınızda bulundurun. Bazıları maske takmak isteyebilir. Bazıları sosyal mesafe kurallarını uygulamak isteyebilir. Bazıları bir süre daha evden çalışmak isteyebilir. Bazılarının ise hiçbir tereddüdü olmayabilir. Ekibinizin tercihlerini kabul edin ve onları destekleyin. Taleplerini karşılamak için elinizden geleni yapın. Çatışmaları çözmeye yardımcı olun. Çalışanlarınızın, ihtiyaçlarını dile getirmekten çekinmedikleri bir ortam yaratın.

## Duygusal Etkilere Dikkat Edin

Ekibin güvenliğine değinmekle birlikte, işe dönüşün duygusal etkisini ele almayı da unutmayın. "Normal iş seyrine" hızlı bir dönüşten ziyade, aşamalı bir ayarlama yapmayı düşünün. Çalışanları, işteki stres ve kaygıları konusunda açık olmaya davet edin. Şu önerilerden de yararlanabilirsiniz:

- Tüm ekibinize seslenirken davranışlarınızla örnek olun Sakin konuşun. Empati kurmayı ve ortaklığı teşvik edin.
- Ekibinizi yakından takip edin. Her bir ekip üyesiyle, özellikle de başlangıçta sık sık konuşun.
- Neyin işe yarayıp neyin yaramadığına dikkat edin.
- Çalışan Destek Programı gibi duygusal ve zihinsel sağlık kaynaklarını paylaşın.
- Bir kaybın acısını yaşayan ya da duygusal sağlık sorunlarıyla baş etmeye çalışan çalışanlar için özel alanlar oluşturmaya çalışın.
- Çalışanları, farkındalık molaları vermeye teşvik edin. Bu, gün içindeki duygu durumlarını kontrol etmek için iyi bir yöntemdir.

Zorlu bir geçiş döneminin ortasında, ekibiniz için bu deneyimi kolaylaştırabilirsiniz. Empati kurun, düşünceli ve açık fikirli olun. Her zaman dikkatlice dinleyin.

Bu program acil ya da ani bakım ihtiyaçları için kullanılmamalıdır. Acil bir durumda, Amerika Birleşik Devletleri içinde 911'i, Amerika Birleşik Devletleri dışında yerel acil servis telefon numarasını arayın ya da en yakın kaza ve acil servis birimine gidin. Bu program bir doktor ya da profesyonel sağlık uzmanı tarafından sağlanacak bakımın yerine geçmez. Çıkar çatışması olasılığı nedeniyle, Optum ya da iştirakleri veya arayan kişinin bu hizmetleri doğrudan ya da dolaylı olarak almakta olduğu herhangi bir kuruluş (örn. işveren veya sağlık planı) aleyhine yasal girişimler içerebilecek sorunlar üzerinde hukuki danışmanlık hizmetleri sağlanmaz. Bu program ve tüm bileşenleri, özellikle 16 yaşından küçük aile üyeleri için hizmetler, her yerde bulunmayabilir ve önceden bildirim yapılmadan değişime tabidir. Çalışan Destek Programı kaynaklarının deneyimi ve/veya eğitim düzeyleri, sözleşme hükümlerine veya ülkenin yasal düzenlemelerine bağlı olarak değişebilir. Kapsam dışı bırakılan konular ve kapsam sınırlamaları olabilir.

Optum®, ABD ve diğer yargı bölgelerinde Optum Inc. şirketinin tescilli markasıdır. Tüm diğer markalar ya da ürün isimleri ilgili sahiplerinin ticari ya da tescilli markalarıdır. Optum, ayrımcılık yapmayan bir işverendir.

© 2020 Optum Inc. Tüm hakları saklıdır. WF998385 203170-062020