

„GEMEINSAM IN DIE  
ZUKUNFT“ PODCAST

## Rückkehr an den Arbeitsplatz



DR. DYLAN ROSS

In einer der ersten Episoden des Optum-Podcasts „Moving Forward Together“ sprachen Dr. Dylan Ross und Dr. Monika Roots, Chief Medical Officer bei Sanvello, über die Rückkehr an den Arbeitsplatz. Sie erörterten die bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz möglicherweise auftretenden Emotionen und erklärten, wie wir damit umgehen sollten. Sie gaben auch Tipps für die Wiederaufnahme der Verbindungen zu Kollegen und besprachen, wie Manager den Übergang für ihre Teams erleichtern können.



DR. MONIKA ROOTS

### Kernpunkte des Podcasts:

- Es ist wichtig, dass Sie schon jetzt Ihre geistige Einstellung trainieren und sich auf die Rückkehr an den Arbeitsplatz vorbereiten. Finden Sie die für Sie richtige Beruhigungstechnik und beginnen Sie schon jetzt, diese zu üben.
- Da COVID-19 vor allem auch die geistige Gesundheit in den Vordergrund gerückt hat, bietet sich für Manager gerade jetzt eine gute Gelegenheit, sich bewusst und unterstützend einzusetzen, um ihren Mitarbeitern individuell und auch als Gemeinschaft bei ihrer Weiterentwicklung zu helfen.
- Manager geben bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz den Ton an. Sie können Ihrem Team die Rückkehr erleichtern, indem Sie deren Gefühle anerkennen, klare Erwartungen setzen, richtig zuhören und jeden Mitarbeiter individuell unterstützen.

### Tipps und Methoden für Mitarbeiter:

- **Führen eines Dankbarkeitstagebuchs:** Versuchen Sie ein Dankbarkeitstagebuch zu führen, in dem Sie die kleinen Dinge, die Ihren Tag besser gemacht haben, festhalten.
- **Beruhigender Gegenstand:** Suchen Sie sich einen beruhigenden Gegenstand, wie z. B. einen glatten Stein oder ein mit einem beruhigenden Duft besprühtes Armband. Nehmen Sie diesen Gegenstand überall mit und konzentrieren Sie sich darauf, wenn Sie sich gestresst oder ängstlich fühlen.

- **Geben Sie Ihren Gefühlen einen Namen:** Wenn bei Ihnen ein negatives Gefühl aufkommt, wie z. B. Angst, geben Sie diesem einen lustigen Namen, z. B. Bob oder Hans oder Gretel und sagen Sie dann, „Schluss damit Bob“. Das wird Ihnen helfen, sich von diesem Gefühl zu befreien.
- **5, 4, 3, 2, 1:** Nennen Sie fünf Dinge, die Sie sehen können, vier Dinge, die Sie fühlen können, drei Dinge, die Sie hören können, zwei Dinge, die Sie riechen können und ein Ding, das Sie schmecken können. Das wird Ihnen helfen, Ihre Sinne zu wecken und Ihren Körper wahrzunehmen.
- **Stoppschild:** Schließen Sie Ihre Augen und stellen Sie sich ein Stoppschild vor. Beschreiben Sie dieses für sich selbst. Wie sieht es aus? Wie viele Seiten hat es? Das kann Ihnen helfen, Ihre Gedanken unter Kontrolle zu bekommen und sich selbst wieder in die Gegenwart zurückzubringen.

### Tipps und Methoden für Manager:

- **Zuerst selbst die Schutzmaske anlegen:** Die Sicherheitsanweisungen im Flugzeug schreiben vor, dass man zuerst selbst die Sauerstoffmaske anlegen muss, bevor man anderen helfen kann. Das gleiche Prinzip gilt in diesem Fall.
- **Geben Sie den Ton an:** Lassen Sie Ihre Teammitglieder wissen, was sie bei ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz erwarten wird und bestätigen Sie, dass die Umstellung schwierig sein könnte. Praktizieren Sie Selbstfürsorge am Arbeitsplatz, um den Mitarbeitern zu zeigen, dass dies akzeptiert und gewünscht wird.
- **Veranstalten Sie eine virtuelle Willkommen-Zurück-Party:** Eine virtuelle Willkommen-Zurück-Party passt zu den Gewohnheiten der letzten Monate, d. h. virtuelle Meetings, und bestätigt zugleich die Realität der Rückkehr an den Arbeitsplatz.
- **Zeigen Sie, dass Sie für die Mitarbeiter da sind:** Stellen Sie ein Glas oder einen Karton in Ihrem Büro auf und bitten Sie die Mitarbeiter, jeden Morgen einen Zettel hineinzuworfen, auf dem sie festhalten, wie sie sich an diesem Tag fühlen. Das wird Ihnen helfen, ein Verständnis des allgemeinen Befindens des Teams zu erlangen. Zugleich bestätigen Sie, dass die psychische Gesundheit ein wichtiger Aspekt des täglichen Lebens jeder Person ist, Sie sorgen für Anonymität und bringen das Team zusammen, um sich gegenseitig zu unterstützen.
- **Eine Runde ZHI bitte:** ZHI steht für Zuhören, Handeln und Innehalten. Hören Sie genau zu, um zu verstehen, was Ihre Mitarbeiter sagen. Dann handeln Sie entsprechend. Denken Sie darüber nach, wie Sie Ihre Mitarbeiter aktiv unterstützen können. Und dann halten Sie inne. Nehmen Sie sich einen Moment Zeit, um über Ihre eigenen Emotionen nachzudenken, bevor Sie antworten.

Das Programm ist nicht für die Versorgung in Notfällen gedacht. In den USA rufen Sie in dringenden Fällen die Notrufnummer 911 an. Außerhalb der USA wenden Sie sich bitte an den örtlichen Notruf oder die nächstgelegene Notaufnahme. Das Programm ist kein Ersatz für die Beratung durch einen Arzt oder medizinische Fachkräfte. Wegen möglicher Interessenkonflikte wird in Fragen, die zu rechtlichem Vorgehen gegen Optum, seine Tochtergesellschaften oder gegen Unternehmen führen können, die Anrufer diese Angebote zur Verfügung stellen (z. B. Arbeitgeber oder Krankenversicherer), keine Rechtsberatung angeboten. Das Programm oder bestimmte Bestandteile des Programms, insbesondere Leistungen für Familienmitglieder unter 16 Jahren, sind eventuell nicht an allen Orten verfügbar. Änderungen bleiben vorbehalten. Die Erfahrung und/oder das Bildungsniveau der Employee Assistance Program (Beratungsprogramm für Mitarbeiter) Ressourcen können je nach den Vertragsbedingungen oder landesspezifischen behördlichen Anforderungen unterschiedlich sein. Manche Angebote können von der Deckung durch die Versicherung ausgeschlossen sein, oder die Deckung ist nur eingeschränkt.

Optum® ist eine eingetragene Marke von Optum, Inc. in den USA und in anderen Rechtsgebieten. Alle anderen Produktnamen sind Marken oder eingetragene Marken der jeweiligen Eigentümer. Optum fördert die Chancengleichheit.

© 2020 Optum, Inc. Alle Rechte vorbehalten. WF998385 203788-072020