

PODCAST WSPÓLNIE
W PRZYSZŁOŚĆ:

Powrót do miejsca pracy



DR DYLAN ROSS

W pierwszym odcinku podcastu Optum Wspólnie w przyszłość, dr Dylan Ross rozmawiał z dr Moniką Roots, dyrektorem medycznym Sanvello, o powrocie do pracy. Omówili, jakich emocji możemy spodziewać się po powrocie do pracy i jak sobie z nimi poradzić, sposoby nawigacji po ponownym nawiązaniu kontaktu ze współpracownikami oraz wskazówki dla menedżerów, którzy chcą pomóc swoim zespołom w okresie przejściowym.



DR MONIKA ROOTS

Najważniejsze rzeczy do zapamiętania:

- Ważne jest, aby teraz zacząć budować siłę psychiczną w ramach przygotowań do powrotu do pracy. Znajdź odpowiednią technikę umocnienia psychicznego i zacznij ją ćwiczyć już teraz.
- Ponieważ COVID-19 wysunął na pierwszy plan zdrowie psychiczne, menedżerowie mają teraz możliwość celowego wsparcia pracowników w rozwoju osobistym, ale także jako spójnej grupy.
- Menedżerowie nadają ton powrotowi do pracy. Aby pomóc zespołowi w powrocie, weź pod uwagę ich uczucia, wyznacz jasne oczekiwania i skoncentruj się na wysłuchaniu i wsparciu każdego pracownika.

Wskazówki i techniki dla życia osobistego:

- **Dziennik wdzięczności:** Staraj się prowadzić dziennik wdzięczności, aby rozważyć i docenić drobne rzeczy, które zmieniają twoje dni na lepsze.
- **Kojący przedmiot:** Znajdź przedmiot, który cię uspokoi, jak gładki kamień lub bransoletka spryskana uspokajającym zapachem. Zabieraj ten przedmiot wszędzie ze sobą i skieruj na niego swoją uwagę, jeżeli czujesz się zestresowany lub niespokojny.

- **Nazwij swoje uczucia:** Kiedy zmagasz się z negatywnym uczuciem, takim jak lęk, nazwij je jakimś niepoważnym imieniem, na przykład Zenek, Ziutek albo Mańka i powiedz „Ziutek, przestań”. Pomoże ci to wyrwać się z tego uczucia.
- **5, 4, 3, 2, 1:** Wymień pięć rzeczy, które możesz zobaczyć, cztery rzeczy, które możesz poczuć, trzy rzeczy, które możesz usłyszeć, dwie rzeczy, które możesz powąchać i jedną rzecz, którą możesz posmakować. Może to pomóc ci wykorzystać zmysły, aby wrócić do fizycznej obecności.
- **Znak stopu:** Zamknij oczy i zwizualizuj znak stopu. Opisz go sobie. Jak wygląda? Ile ma stron? Pomoże ci to zatrzymać myśli i przywrócić cię do teraźniejszości.

Wskazówki i techniki dla życia osobistego:

- **Najpierw sam załóż maskę:** Podobnie jak pokazy bezpieczeństwa podczas lotu mówią, aby założyć własną maskę przed udzieleniem pomocy innym, menedżerowie muszą upewnić się, że dbają o siebie, aby służyć innym.
- **Ustaw ton:** Poinformuj swój zespół, czego mogą oczekiwać po powrocie do pracy i przyznaj, że ta zmiana może być trudna. Dbaj o siebie w pracy, aby pokazać swoim pracownikom, że jest to dopuszczalne i zachęcane.
- **Zorganizuj wirtualną imprezę powitalną:** Wirtualne przyjęcie powitalne może pomóc w połączeniu tego, do czego ludzie przywykli w ostatnich miesiącach, czyli wirtualnych spotkań, ze zmianą jaką jest powrót do biura
- **Mam cię:** Ustaw słoik lub pudełko w swoim biurze i poproś pracowników, aby każdego ranka wkładali kartkę papieru, aby ocenić, jak się czują tego dnia. Pomoże ci to zrozumieć, jak ogólnie czuje się zespół, uznać zdrowie psychiczne jako ważną częścią dnia każdej osoby, zapewnić anonimowość i zbliżyć zespół do siebie.
- **LAP:** LAP oznacza słuchanie, działanie i pauzę (Listen, Act and Pause). Staraj się naprawdę usłyszeć, co mówią twoi pracownicy. Następnie podejmij odpowiednie działania. Zastanów się, jak możesz aktywnie pomóc swojemu pracownikowi. Wreszcie pauza. Poświęć chwilę na zastanowienie się nad własnymi emocjami, zanim odpowiesz.

Ten program nie jest przeznaczony do użytku w nagłych przypadkach albo w razie potrzeby pomocy doraźnej. W nagłych przypadkach należy dzwonić pod numer 911 (na terenie Stanów Zjednoczonych), albo pod lokalny numer awaryjny lub udać się na najbliższe pogotowie. Ten program nie ma na celu zastąpienia opieki lekarskiej albo porad specjalisty. Ze względu na możliwość konfliktu interesów nie udzielamy porad prawnych związanych z sytuacjami, które mogą prowadzić do wystąpienia na drogę sądową przeciwko firmie Optum albo jej spółkom zależnym, lub innym podmiotom, od których rozmówca bezpośrednio albo pośrednio uzyskuje te usługi (np. pracodawcy albo planowi medycznemu). Ten program i wszystkie jego elementy, zwłaszcza usługi skierowane do członków rodziny poniżej 16 r.ż., mogą nie być wszędzie dostępne i podlegają zmianie bez wcześniejszego powiadomienia. Doświadczenie i wykształcenie zespołu programu wsparcia dla pracowników może się różnić w zależności od wymagań kontraktowych albo przepisów obowiązujących w danym kraju. Mogą obowiązywać wyłączenia i ograniczenia.

Optum® jest zastrzeżonym znakiem handlowym Optum, Inc. w Stanach Zjednoczonych i na innych obszarach prawnych. Wszystkie inne marki lub nazwy produktów są znakami towarowymi albo znakami zastrzeżonymi należącymi do odpowiednich właścicieli. Firma Optum realizuje politykę równych szans w zatrudnieniu.

© 2020 Optum, Inc. Wszystkie prawa zastrzeżone. WF998385 203788-072020