

Rekomendacijos vadovams dėl darbuotojų sugrįžimo į darbovietes

Darbuotojo paruošimas grįžimui:

- 1. Įsitikinkite, kad darbuotojas, kurį nedelsiant kviečiate grįžti iš nuotolinės darbo vietos, iš tiesų savo funkcijų dar kurį laiką negali vykdyti nuotoliniu būdu:** kvietimas grįžti į darbovietę turi būti motyvuotas ir pagrįstas, kitaip jūsų ambicija kuo greičiau tiesiog susigražinti darbuotoją fiziškai turės daug neigiamų pasekmių – prarasite darbuotojo pagarbą, motyvaciją, sukelsite įtampą tarpasmeniniuose santykiuose ir bereikalingą stresą, o jūsų kaip vadovo autoritetas gerokai smuks.
- 2. Išsiaiškinkite specialius darbuotojų poreikius dėl saugumo:** prieš informuodami darbuotoją apie būtinybę grįžti į darbovietę, išsiaiškinkite, kokių priemonių ir veiksmų iš jūsų ir darbovietės tikisi darbuotojas, kad jis galėtų jaustis saugus. Nemažai daliai darbuotojų gali papildomą stresą sukelti buvimas kabinete su kitais asmenimis ar bendradarbiais, turinčiais mažų vaikų ir juos vedančiais į ugdymo įstaigas; daliai žmonių yra labai sunku uždaroje patalpoje dėvėti kaukes, nes greitai įsiskauda galvą ir jie tampa nedarbingi; nemažai daliai žmonių ypatingą stresą gali sukelti būtinybė naudotis bendro naudojimosi patalpomis, kt. Be to, kai kuriems darbuotojams yra labai svarbu, kad instrukcijos / rekomendacijos būtų vykdomos teisingai ir tiesiogiai: nustebsite, jei jie prašys apsauginių sienučių kabinetuose, kabinetų dezinfekcijos du kartus per dieną ar temperatūros matavimo. Tačiau jei jūsų vadovaujami darbuotojai nesijaus apsaugoti ir saugūs, neverta tikėtis nei pagarbos, nei gerų darbo rezultatų, kadangi saugumas – vienas esminių žmogaus poreikių.
- 3. Nuoširdžiai ir empatiškai atsižvelkite į individualią darbuotojo situaciją:** pavyzdžiui, darbuotojas gali sirgti šienlige, todėl tokio darbuotojo grąžinimas į darbovietę gali sukelti aplinkinių įtarimus dėl Covid-19 ir nesaugumo jausmą, o pačiam darbuotojui – didelį diskomfortą. Be to, pasibaigę mokslo metai sukelia papildomų problemų tėvams: neverta tikėtis, kad šiemet darbuotojai lengvai išspręs vaikų priežiūros problemas – dauguma vyresnio amžiaus artimųjų, esančių rizikos grupėje, atsisako prižiūrėti anūkus, o didžioji dauguma užklasinių veiklų dėl Covid-19 yra atšauktos arba atidėtos. Taip pat atsižvelkite į kitas stresą sukeliančias ir saugų grįžimą į darbą apsunkinančias aplinkybes: darbuotojo lėtines ligas, naudojimąsi viešuoju transportu, asmenis, esančius rizikos grupėje, nerimastingesnius ir jautresnius kolektyvo narius, kt.
- 4. Visų pirma į darbovietes grąžinkite labiausiai to trokštančius ir dėl šeimyninių / asmeninių aplinkybių jau galinčius į darbovietes sugrįžti darbuotojus:** taip kursite gerą mikroklimatą, nesukelsite nereikalingos įtampos, o darbuotojai į darbovietes grįš laipsniškai.
- 5. Informuokite apie būtinybę grįžti į darbą ne mažiau kaip prieš dvi savaites:** darbuotojas turi tam pasiruošti ne tik emociškai ir fiziškai, tačiau ir suplanuoti tolesnę vaikų priežiūrą, saugias keliones į darbą, kt.
- 6. Taikykite laipsniško grįžimo į darbovietę strategiją:** iš pradžių siūlykite padirbėti iš darbovietės po keletą dienų per savaitę ir pan. Žmogaus psichika turi laipsniškai adaptuotis prie išėjimo iš jam visiškai saugios aplinkos, kurioje jis pats kontroliavo švarą, higieną, žmonių srautus ir kt., kitaip jūsų darbuotojo nerimastingumas gali padidėti ir pakenkti ne tik darbui, tačiau ir sveikatai.

Darbuotojo sugrįžimas:

7. **Supraskite, kad darbuotojams reikia laiko adaptuotis:** kurį laiką jie gali būti labiau išsiblaškę, mažiau bendraujantys, pikti ar įsitempę ir tai visiškai normalu. Tikėtis, kad žmonės ateis į darbą be savo jausmų ir emocijų yra lygiai taip pat iracionalu, kaip tikėtis, kad žmogus gali namuose palikti savo inkstus ar skrandį. Todėl būkite kantrūs, atlidūs ir empatiški.
8. **Kalbėdami su darbuotojais, neleiskite sau naudoti tokių frazių** kaip „Pripratėi ant sofos gulėti, tai dabar atidirbsi...“, „Visą laiką į darbą ėjau, kol bailiai namuose sėdėjo“, „Kaip matau, namie prie šaldytuvo dirbai, nes jau svorio priaugai!“, „Tai ką, bijai arčiau prieiti? Duok čia tą raštą!“, „Užsimaskavai kaip nindzė, galvoji, apkrėsiu?“ ir kt. Tokios ir panašios frazės, pasakytos net juokais, nesunkiai gali būti priskiriamos patyčioms ar psichologiniam smurtui.
9. **Savo iniciatyva nerenkite susirinkimų ir bendro kavos gėrimo kolektyve:** darbuotojai juose gali jaustis nesaugiai, tačiau gali neišdrįsti jų atsisakyti. Sąmoningas vadovas nenori gerti kavos su darbuotojais, kurie jaučiasi situacijos įkaitais.
10. **Nesitikėkite, kad darbai, kurių buvo neįmanoma atlikti nuotoliniu būdu, bus padaryti itin greitai:** sutarkite su darbuotoju abiem pusėms priimtinus darbo atlikimo terminus, įsitikinkite, kad šie terminai yra įgyvendinami.
11. **Skatinkite savo darbuotojus rūpintis savo sveikata:** jūsų darbuotojai dėl ilgo karantino laikotarpio negalėjo gauti planinių sveikatos patikros ir sveikatos priežiūros paslaugų, naudotis sporto klubų paslaugomis, o tai, kaip ir Covid-19 sukeltas stresas, turės neigiamų pasekmių jų sveikatai.
12. **Nesitikėkite, kad viskas bus, kaip buvę:** jūsų darbuotojai sugrįš pasikeitę. Tikėtina, kad per šį laikotarpį jie įgijo nemažai brandos, tad grįš įpratę veikti kur kas savarankiškiau ir jiems patiems efektyviausiu būdu, todėl jūsų pagalba / patarimai / pastabos jiems gali būti mažiau reikalingi. Tačiau juk geri tėvai leidžia savo vaikams užaugti. Be to, tikėtina, kad darbuotojai bus permąstę savo darbo prasmę, išgryninę nereikalingus jo atlikimo procesus, pakeitę požiūrį į darbą, pasisėmę naujų idėjų ir iniciatyvų: pasiruoškite nepatogiems klausimams ir diskusijoms, nes tai – jūsų pareiga.
13. **Sėkminga nuotolinio darbo patirtis neturi baigtis su karantinu:** daugybė tyrimų atskleidžia, kad nuotolinis darbas ne tik taupo darbovietės kaštus, tačiau yra produktyvesnis (darbuotojai ilgiau ir našiau dirba), didina darbuotojų įsitraukimą ir pasitenkinimą darbu, padeda išlaikyti teigiamą šeimos, asmeninio gyvenimo ir darbo pusiausvyrą. Todėl nuotolinio darbo galimybė yra laikoma ne tik motyvacine priemone – tai viena iš įprastų darbo sąlygų.
14. **Leiskite darbuotojams džiaugtis ir bendrauti su tais kolektyvo nariais, kurių jie iš tiesų pasiilgo.** Teigiami socialiniai ryšiai šiuo metu ypatingai svarbūs.
15. **Nereikėtų tikėtis, kad darbuotojai pasiilgo būtent jūsų.** Darbuotojai neprivalo mėgti savo vadovo, o iš tiesų kolektyvo mėgstamas vadovas įprastai tai žino ir jaučia.