

COVID-19 SONRASI İŞE GERİ DÖNÜŞ VE MENTAL ADAPTASYON



COVID-19 şartlarında yeniden çalışma hayatına dönüş hem çalışanlar hem de işverenler açısından zorlu bir süreç. Çalışma odağında iletişim, iş birliği, sağlık ve güvenlik standartları her zamankinden daha önemli. Bu süreçte çalışanların mental olarak işe adaptasyonlarını sağlayacak önerileri sizler için derledik.



DÜNYA SAĞLIK ÖRGÜTÜ (WHO) 2020 YILINDA COVID-19 UN RUH SAĞLIĞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ TANIMLARKEN “MUAZZAM BİR BELİRSİZLİK VE YENİLİK DÖNEMİ” OLARAK TANIMLAMIŞTIR.

Belirsizlik ve yeniliklerin bir arada olduğu bu dönem çalışma hayatını da etkilemiş, çalışma hayatında çalışanların iyi oluşu ve yeni çalışma düzenlerine adaptasyonu ile bu konulardaki iş yeri politikaları ana tartışma konulardan biri olarak karşımıza çıkmıştır.

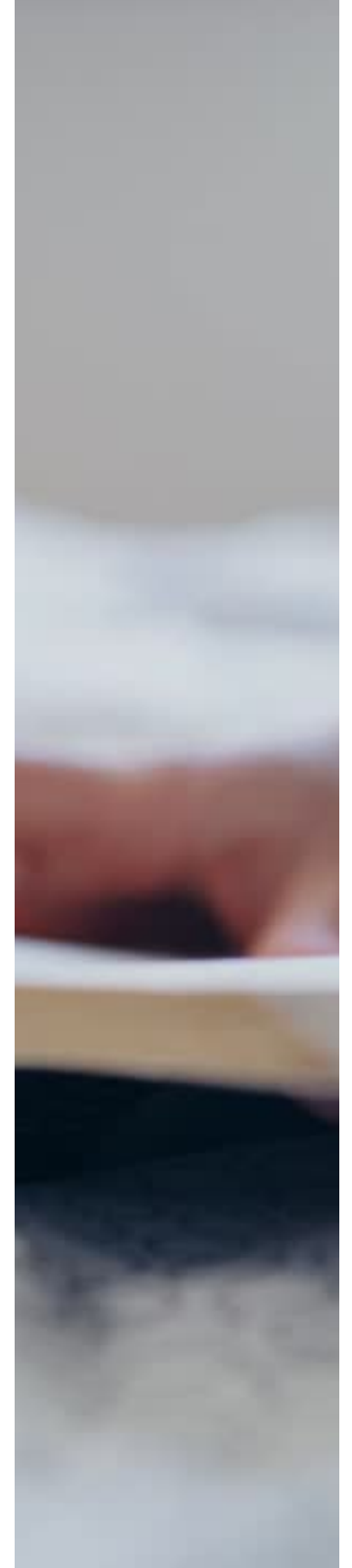
Mevcut dönemde birçok işletmenin yeniden açılması ve işe dönüş kararı vermeleri ile birlikte işe geri dönüşe yönelik kaygı ve streste de doğal bir artış yaşanması olasılığı bulunmaktadır. Bu süreçte çalışanların yapması gereken şeylerin yanı sıra işverenlerin ve yöneticilerin de yapabilecekleri şeylere odaklanmaları önem taşımaktadır. İşe geri dönüşlerde çalışanları yeniden iş yerine kazandırmak ve/veya yeniden işe dahil etmek için risk değerlendirmeleri, sağlık prosedürleri ve sosyal mesafeye ilişkin önlemler dahil olmak üzere fiziksel sağlık açısından dikkate alınması gereken faktörlerin yanında çalışanların ruh sağlığını korumak ve işe geri dönüşlerinde ortaya çıkabilecek olası ruhsal sorunlar için alınması gereken önlemler ve atılması gereken adımların belirlenmesi iş yeri, iyi oluşu ve iş verimliliğinin sağlanması açısından önemli bir konudur.

İşe geri dönüşlerde “mental adaptasyon” konusu karmaşık ve önemli bir konudur. Mental Health in Workplace COVID-19 döneminde işe geri dönüş konusunda olası sorunları 3A başlığı altında toplamaktadır. Bunlar **DİKKAT(ATTENTION)**, **ADAPTASYON (ADAPTATION)** VE **KAYGI (ANXIETY)** olarak tanımlanmıştır:

DİKKAT

COVID-19 ile birlikte hepimiz sürekli uyum sağlamak zorunda kaldık. İlk karantinalara adapte olduk, sonrasında kademeli açılma sistemine adapte olduk ve sonra yeni karantinalara adapte olmaya çalıştık. Muhtemelen, ana hatlarıyla belirtilen yol haritası boyunca 'yeni normalimize' geri dönerken, şimdiye kadarki en zorlu adaptasyonun zirvesindeyiz.

Karantinaya ilk girildiği dönemler, herkesin yeni bir yaşam biçimine, insanlarla iletişim kurmanın farklı yollarına ve alışılmadık çalışma yöntemlerine nasıl uyum sağlayacağı konusunda endişeli olunan dönemlerdi. İnsanın uyum sağlama konusundaki ustalığı bu süreci bazıları için oldukça başarılı bir şekilde sonuçlandırdı. Ancak çoğu kişi için yıl boyunca yaşanan bu değişiklikler ve uyum sağlama çabası zihinsel dayanıklılığa zarar verebilecek önemli bir risk faktörüdür. Çoğu kişinin zihinsel süreçleri açısından algılanan tehditleri duygusal ve psikolojik olarak yenme konusunda yeni yollara ihtiyaç duyulan bir dönem. Ayrıca, kısıtlamaların kaldırılmasıyla ilgili heyecan ile gerçeğin ne olacağına dair endişe arasındaki geçişler genel olarak duygusal tepkilerin sürekli olarak uyarlanması anlamına da gelmektedir.



ADAPTASYON

COVID-19 ile birlikte hepimiz sürekli uyum sağlamak zorunda kaldık. İlk karantinalara adapte olduk, sonrasında kademeli açılma sistemine adapte olduk ve sonra yeni karantinalara adapte olmaya çalıştık. Muhtemelen, ana hatlarıyla belirtilen yol haritası boyunca 'yeni normalimize' geri dönerken, şimdiye kadarki en zorlu adaptasyonun zirvesindeyiz.

Karantinaya ilk girildiği dönemler, herkesin yeni bir yaşam biçimine, insanlarla iletişim kurmanın farklı yollarına ve alışılmadık çalışma yöntemlerine nasıl uyum sağlayacağı konusunda endişeli olunan dönemlerdi. İnsanın uyum sağlama konusundaki ustalığı bu süreci bazıları için oldukça başarılı bir şekilde sonuçlandırdı. Ancak çoğu kişi için yıl boyunca yaşanan bu değişiklikler ve uyum sağlama çabası zihinsel dayanıklılığa zarar verebilecek önemli bir risk faktörüdür. Çoğu kişinin zihinsel süreçleri açısından algılanan tehditleri duygusal ve psikolojik olarak yenme konusunda yeni yollara ihtiyaç duyulan bir dönem. Ayrıca, kısıtlamaların kaldırılmasıyla ilgili heyecan ile gerçeğin ne olacağına dair endişe arasındaki geçişler genel olarak duygusal tepkilerin sürekli olarak uyarlanması anlamına da gelmektedir.

Bu nedenle, işverenlerin algılanan tehdidin en aza indirilmesi ve onlara başarılı ve nispeten kolay bir şekilde uyum sağlama fırsatı verilmesi için çalışanların bu son değişikliklere uyum sağlamalarını sağlamaları önemlidir.

KAYGI

Herhangi bir değişiklikte olduğu gibi, kişinin kendisini konfor alanının dışına itmesi, başlangıçta beyin tarafından bir tehdit olarak yorumlanır ve algılanan tehdit veya zorlukla başa çıkmaya yardımcı olmak için belirli bir düzeyde gerekli olan stres hormonu kortizolün salınmasını teşvik eder. İşe geri dönüş sürecinde çalışanların bir miktar endişeli olmaları ve olumsuz düşüncelere sahip olmaları normaldir.

Örneğın, aşağıdaki gibi düşünceler:

- Ya rolümün belirli unsurlarını nasıl yapacağımı hatırlayamıyorsam?
- Ya iş arkadaşlarımla artık anlaşamazsam?
- Ya alarmım çalmazsa?
- Peki ya ulaşım zorsa?
- Ya çocuk bakımı alamazsam?
- Peki ya sosyal mesafe koyamazsak?
- Ya başka bir karantinaya geri dönersek ve tekrar uyum sağlamam gerekirse?

Sıkça karşılaşılan düşünceler olabilmektedir.

Bu nedenle, işverenlerin bu endişeleri tanıması ve kabul etmesi ve insanlara bunları ifade etme fırsatı vermesi ve ardından herkesin değişen derecelerde endişeli hissettiğine ve herkesin birlikte olduğuna dair güvence vermeleri önemlidir. [1]



KORONAVİRÜS SONRASI İŞ YERİNE GERİ DÖNÜŞ STRATEJİLERİ

Bu ipuçları, iş yerine geri dönerken zihinsel sağlığınıza yönetmenize yardımcı olacaktır.



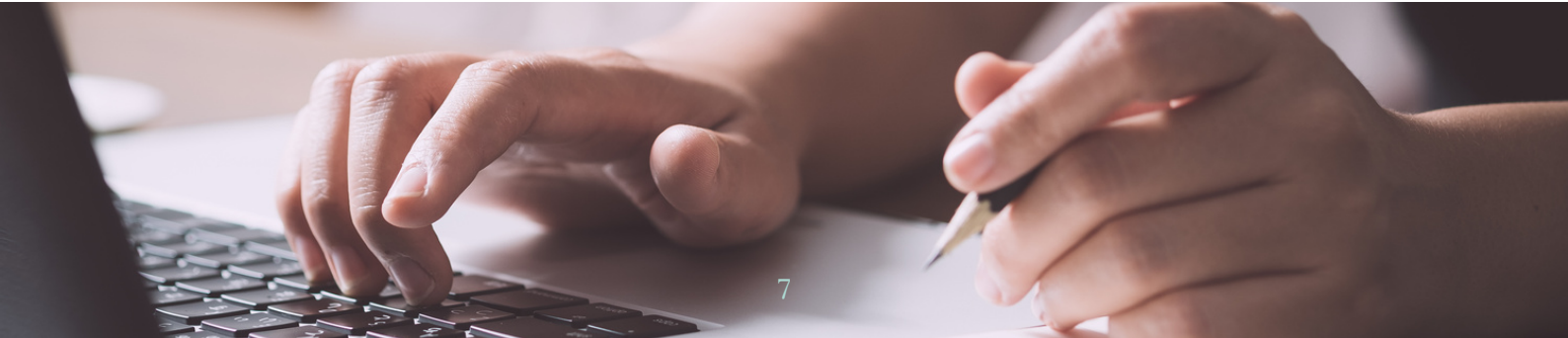
ÇALIŞANLAR İÇİN

Olumlu Alışkanlıkları Sürdürerek Öz Bakımınızı Önceliklendirin.

Uzaktan çalışmak çoğu açıdan çok zor olsa da, bazı çıkış yolları ve kazanımlarda getirdi. Daha fazla boş zamanımız olduğunda, çoğumuz yeni hobiler edindik veya eski tutkularımızı yeniden canlandırdık. Resim yapmak, okumak, yemek pişirmek, meditasyon yapmak, hatta yapbozlara karşı yeni keşfettiğiniz aşk olabilir. Kişisel bakıma öncelik vermek hala önemlidir, bu yüzden size iyi gelen şeyleri yapmaya devam edin. Kilitlenme, birçok insanın önemli şeyleri perspektife koymasına yardımcı oldu, bu yüzden "eski" hayatınıza geri dönerken bunu kaybetmemeye çalışın.

Bilgi Alımınızı Yönetin

Bilgilerinizi güvenilir kaynaklardan aldığınızdan emin olun ve doğru kaynaklardan gelen tavsiyelerin güvenli çalışma yollarını sağlamak için tasarlandığını unutmayın. Güvenilir bilgiler arayın ve aşırı bilgi yüklemesinden kaçınmaya çalışın. Kendi iş yerinize gelince, muhtemelen birçok sorunuz olacaktır. Sinir bozucu olabilir, ancak yolda ne olacağını tahmin etmeye veya tahmin etmeye çalışmak yerine işvereniniz tarafından sağlanan bilgileri benimsemeye çalışın. Bu, kontrol edemediğiniz şeyler hakkında gereksiz stresten kaçınmanıza yardımcı olacaktır.



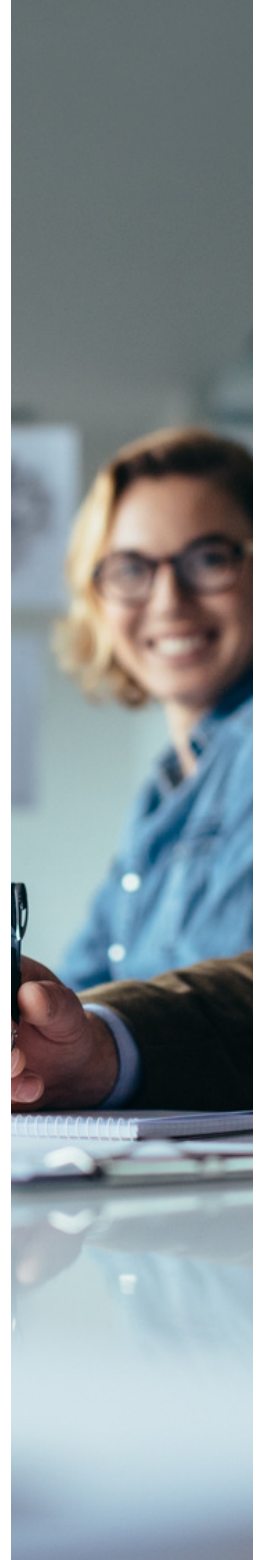
"Zihinsel Olarak Sağlıklı Bir İş Yerini Neyin Oluşturduğunu Anlayın"

Zihinsel Olarak Sağlıklı Bir İş Yerini Neyin Oluşturduğunu Anlayın

Son birkaç ayda evden tam zamanlı çalışan çok sayıda insanla, profesyonel ve kişisel arasındaki gri alan daha önce hiç olmadığı kadar bulanıklaştı. İşsizlik, COVID-19'un talihsiz bir yan ürünü olsa da, birçok işletme koronavirüse yanıt olarak süper meşguldü, olmaya devam ediyor ve bazı çalışanlar normalden daha uzun saatler çalışıyor. Herkesin zihinsel olarak sağlıklı bir iş yeri yaratılmasına yardımcı olmak için oynayacağı bir rolü vardır. Çalışma yöntemlerimizde bu kadar çok değişiklik olduğu için, bu geçiş dönemi, iş yeri ruh sağlığı risk faktörlerinden kaçınmak için ideal bir zamandır. Bunu yaparak, tükenmişlik olasılığını azaltabilir ve iş memnuniyetini artırabilirsiniz.

Yeniden Bağlantı Kurma Fırsatını Kutlayın

Evden çalışmanın işe gidip gelmeme ve ek boş zaman gibi bazı avantajları oldu ancak aynı zamanda çok şey kaybetti. Bu, uzun bir haftanın sonunda meslektaşlarımızla sabah kahvesi gibi çoğumuzun muhtemelen hafife aldığı şeyleri içerir. Bu nedenle, ofise dönme zamanı geldiğinde, son üç ayda eksik olan küçük şeylerin tadını çıkarın. Bir meslektaşınızla birebir görüşme yapmak için zaman ayırın. Her zamanki kafenizi ziyaret edin, tıpkı eskisi gibi.[2]





Destek Arayın

Kendinizi bunalmış hissettiğinizde yardım istemek her zamankinden daha önemli. Hepimiz COVID-19'u birlikte yaşıyoruz ve sevdiklerinizden, arkadaşlarınızdan veya iş arkadaşlarınızdan destek istemek sizi daha az yalnız hissettirebilir.

Sağlıklı Beslenme ve Egzersiz Alışkanlıklarınızı Sürdürün ve Zararlı Maddeler Kullanmaktan Kaçının.

Sağlıklı bir diyet sürdürmek ve aşırı alkol, tütün veya diğer maddelerin tüketiminden kaçınmak, stresinizi ve kaygınızı en aza indirmeye yardımcı olabilir. Egzersiz düzeninizi korumaya çalışın, eğer bir egzersiz ya da yürüyüş düzeniniz oluşmadı ise bu dönemde oluşturmak fayda sağlayacaktır.

İŞVERENLER İÇİN

CBC News[3], yakın tarihli bir anketinde, çalışanların yalnızca %25'inin düzenli bir çalışma programına dönmeye hazır olduğunu gösterdiğini bildirdi. Çalışanların %75'i daha sık evden çalışmayı veya sadece gerektiğinde işe gitmeyi tercih edeceklerini ifade etmişlerdir. İşverenlerin, birçok çalışanın iş yerine geri dönüşü çevreleyen stres ve endişe hissedeceğini anlaması önemlidir ve işverenler, çalışanlarını rahatlatmak için ellerinden gelenin en iyisini yapmalıdır. Çalışanların aşağıdakiler de dahil olmak üzere birçok sorusu olacaktır:

- İşe dönmek güvenli mi?
- İşverenim beni güvende tutmak için doğru protokollere ve donanıma sahip mi?
- İşe dönüş sevdiğlerimi etkileyebilir mi?

Yapılması gerekenler; →



"BİR PLANIN OLSUN"

Bir Planın Olsun

Çalışanları iş yerinde güvende tutmak için uygulanacak protokollerin çoğu, iş yerinin niteliğine ve konumuna bağlı değişecektir. İşverenlerin çalışanlarının güvenli bir çalışma alanına erişmelerini sağlamak için her işverenin kendi işinin risk değerlendirmesini yapması önemli olacaktır. Risk değerlendirmesi tamamlandıktan sonra işverenler, çalışanları iş yerine geri getirmeden önce bir plan uygulamalıdır. Sağlık ve güvenlik prosedürleri konusunda çalışanlarla iletişim kurmak, çalışanların kendilerini rahat hissetmelerine yardımcı olacaktır. Ayrıca, çalışanların işverenin planı hakkında istedikleri zaman soru sorabileceklerini bilmelerini sağlamak önemlidir. İş yerlerinin geri çağırma prosedürlerinizi hazırlaması ve çalışanların işe veya çalışma sahasına nasıl ve ne zaman döneceklerini planlaması gerekmektedir.

Çalışanlarınızla İletişim Kurun

İşverenler olarak çalışanlarınıza işe dönme konusunda endişeli ve stresli hissetmenin sorun olmadığına dair güvence vermeniz önemli olacaktır. İşverenler, çalışanların bu geçiş sürecinde desteklendiğini hissetmelerini sağlamak için ellerinden gelenin en iyisini yapmalıdır. Değiştirilen protokoller hakkında sık sık güncellemeler sağlamak, iş yerindeki stres ve endişe hakkındaki konuşmaları normalleştirmek ve çalışanlar ile yönetim arasında açık iletişim kanallarını sürdürmek, çalışanların duyulduğunu ve takdir edildiğini hissetmenin basit yollarıdır.



ÇALIŞANLARINIZI RUHSAL OLARAK DESTEKLEYİN.

Çalışanlarınızın var olan fiziksel sağlık destekleri dışında ruh sağlığı hizmetlerinden yararlanmasını sağlayın.

Bu dönemde çalışanların ruhsal olarak desteklenmesi ve bu konuda kaynaklar oluşturmak çalışanların işe dönüşlerinde kolaylaştırıcı olacaktır. İşverenler, çalışanlarının **Çalışana Destek Programları** aracılığıyla ücretsiz danışmanlık gibi destek hizmetlerine erişimini sağlayabilir. Bunu yaparsanız, bunun iyi tanıtıldığından ve personelin işe döndüklerinde hizmetleri kullanmaya teşvik edildiğinden emin olun. Çalışanlar zihinsel sağlık sorunları yaşıyorlarsa, nereye gideceklerini ve dahili olarak kiminle konuşacaklarını bildiklerinden emin olun. İşverenler, çalışanlarının sağlığını, güvenliğini ve refahını korumakla yükümlüdür. Bazı çalışanlar, örneğin bakım sorumlulukları olanlar işe gidip gelme konusunda pratik zorluklarla karşılaşacaktır. Bazıları ayrıca, bir iş yerini başkalarıyla paylaşma ve müşteriler ve müşterilerle etkileşime girmeye ilgili artan sosyal temas konusunda endişeli hissedebilir. Ruh sağlığı için sosyal etkileşimin açık avantajları olsa da ve aynı zamanda işletmelerin ve ekonominin yeniden ayağa kalkmasının önemli bir parçası olsa da, bazıları için göz korkutucu görünebileceği unutulmamalıdır.

**Ayrıntılı
Bilgi
Alın**

İşlerin 'Normal' Olmadığını Kabul Edin

İşlerin 'Normal' Olmadığını Kabul Edin

Yeniden açılmanın çeşitli aşamalarından geçerken, ilgililerin işlerin "normal"e dönmediğini ve muhtemelen dönmeyeceğini kabul etmeleri ve anlamaları önemli olacak. İşletmelerin çalışma biçiminde uzun vadeli değişiklikler olacaktır. Bu gerçeği kabul etmek önemlidir. Herkes 'yeni normal' bulma sürecine başlarken işverenler çalışanlarını desteklemek için ellerinden gelenin en iyisini yapmalıdır.

Tatil ve İzinlerde Esneklik

Çalışanlar işe döndükçe bir işverenin, çalışanlarının stresini hafifletmeye yardımcı olmak için tahakkuk eden tatil süresinin kullanımı üzerindeki kısıtlamaları hafifletmesinin birkaç yolu vardır. Tüm çalışanların tatil zamanını kullanmalarının işveren tarafından onaylanması gerektiği ve bu nedenle tatil kısıtlamalarını herhangi bir şekilde hafifletme kararının yalnızca işverene ait olduğu belirtilmelidir. Çalışanların geri çağrıldıkları ancak işe gelmek için COVID-19 kapmaktan çok korktuklarını iddia ettikleri bir durum ortaya çıkarsa, bir işveren bu çalışana işe dönüşlerini geciktirmek için tahakkuk eden tatil süresini kullanma seçeneği verebilir. Elbette bu, aşırı derecede korkan bir çalışan için uzun vadeli bir çözüm değildir, ancak bir çalışanla hassas bir işe dönüş durumuna nasıl yaklaşılabileceğinin bir seçeneğidir. Yine tatilin işveren tarafından onaylanması gerektiğinden, çalışan işe dönüşü geciktirmek için izin kullanma kararını tek taraflı olarak veremez. Bir işveren olarak, işiniz için uygunsa, çalışanların tahakkuk eden tatil sürelerini devretmelerine izin verme olanağına sahipsiniz. Bu, çalışanlarınızın mali yılın sonunda tatil zamanlarını kaybetme korkusu olmadan seyahat etmelerine izin verildiğinde tatil yapmalarını sağlar. Bir işveren tahakkuk eden tatilin devretmesine izin vermeyi seçerse, çalışanlara politikanın geçici olduğunu açıkça belirtmeli ve tatil devretme işleminin ne zaman duracağı konusunda zaman çerçeveleri belirlemelidir (örneğin, çalışanların devretmesine izin verilecektir sadece bir yıllık tatil). Bir işveren olarak, çalışanlar için tatil planlaması konusunda esnek olmak önemli olacaktır. Anlamlı bir tatil için zaman ayırmak şimdi her zamankinden daha önemli.



Kimin Ne Zaman ve Neden Geri Döndüğü Konusunda Net Olun

İşe dönüşleri ile ilgili olarak personele karşı ayrımcılık yapılmamasına özen gösterilmesi önemlidir. Örneğin, kimin ofise dönmesi istenip istenmediği konusunda net bir gerekçeniz olmalı ve bu konudaki kararların açıklanabileceğinden emin olmalısınız. Çalışanların işe dönmelerini talep ederken, gerekli düzenlemeleri yapmaları için çalışanlara zaman tanımak için makul bir ihbar süresi göz önünde bulundurmalısınız. İş yerinizde bazı çalışanlar çalışmaya ederken, bazıları uzaktan çalışmaya geçmiş ve bazılarının da çalışmasına ara verilmiş olabilir. Özellikle çalışmasına ara verilmiş ve tekrar işe çağırılan çalışanların motivasyonu için extra çalışmalar yapmak gerekecektir. Çalışanlara pozisyonları gereği böyle bir aranın verildiğini anlatmak ve kişiselleştirmelerden uzak tutmak için gereken çabayı göstermek, çalışan sağlığı ve motivasyonu için gereklidir.

İşe Dönüş Toplantıları Düzenleyin

Çalışanların iş yerine yeniden uyum sağlamasına yardımcı olmak için, mümkün olan durumlarda, birebir işe dönüş toplantıları düzenlemenizi öneririz. Bu, çalışanların sorunları veya endişelerini yöneticileriyle paylaşmaları için iyi bir fırsat olacaktır. Bunlar geri dönmeden önce – video bağlantıları üzerinden – ve ayrıca geri döndükten sonra da gerçekleşebilir. Yöneticilerinizi, mümkünse, kaygıyı ve stresi yönetebilecekleri şekilde ve gerektiğinde ek eğitimlerle destekleyin. Asla 'iş yerine gidip gelmeye devam eden' çalışanları unutmayın. İş yerine gidip gelmeye devam eden çalışanları hatırlamak önemlidir.

REFERANSLAR

[1] <https://www.mentalhealthintheworkplace.co.uk/returning-to-the-workplace-post-covid-19/>

[2] <https://www.beyondblue.org.au/>

[3] CBC News, "Pandemi sırasında işe dönme endişesini sarıyor" (7 Mayıs 2020), çevrimiçi:

<<https://www.cbc.ca/player/play/1734692931645>> 00h:00m:30s.

N **HUMAN**
DANIŞMANLIK