



gijos

Kai darbuotojai susiduria su sunkumais

Konsultacijos komandoms ir jų vadovams

Žmogiškų patirčių iššūkis



Šimto darbuotojų organizacijoje kiekvienu momentu bent keletas žmonių susiduria su depresija, nerimo sutrikimu, perdegimo sindromu, kitais psichikos sveikatos sunkumais ar sutrikimais. Vadovai yra pasirengę įveikti daugelį su tiesiogine organizacijos veikla iškylančių iššūkių, tačiau kai kalbama apie komandos narių psichikos sveikatą, žinoti kaip elgtis nėra paprasta.

Psichikos sunkumai visai nebūtinai reiškia mažesnę darbingumą, ir dažniausiai yra įveikiami. Darbuotojui susidūrus su psichikos sveikatos sunkumais, vadovų, komandos požiūrio ir veiksmų poveikis jo atsigavimui ir visos komandos darbui yra didžiulis.

Psichikos sveikatos žinios ir tinkami veiksmai gali padėti išvengti ilgam sutrikdyto komandos darbo, įtampos bei darbuotojo praradimo.

Neringa, 32 m.



Kilus konfliktui komandoje, darbuotoja savo vadovei atskleidė, kad jai diagnozuotas dėmesio trūkumo ir hiperaktyvumo sutrikimas (ADHD). Darbuotoja papasakojo, kad jau kurį laiką jaučiasi nerimastinga, užmiršta įsipareigojimus, jai sunku susikaupti ties užduotimis. Augančią įtampą santykiuose su ja jaučia ir bendradarbiai.

Organizacijos ir darbuotojos atrastos priemonės – darbo vieta ramesnėje aplinkoje, lankstus darbo grafikas, triukšmą slopinančios ausinės, užduočių planavimo įrankiai ir mentorius, kas savaitę padedantis nustatyti prioritetus ir susidaryti darbų tvarkaraštį.

Darbuotojos savijauta ir darbo rezultatai pagerėjo. Po atviro pokalbio grįžo bendradarbių pasitikėjimas. Darbuotojos išskirtinės profesinės kompetencijos ir visų pripažintas gebėjimas rasti novatoriškus sprendimus prisidėjo prie tolesnės organizacijos ir jos klientų sėkmės.

Vytas, 27 m.



Vienas iš komandos darbuotojų patyrė depresiją. Darbuotojas informavo komandos narius, kad guli psichiatrijos ligoninėje, negali atlikti užduočių, turi nedarbingumo pažymėjimą, tačiau gali palaikyti ryšį elektroninėmis priemonėmis.

Po šios žinios darbuotojas pajuto, kad jo vadovas ir komandos nariai kontakto su juo vengia.

Bendradarbiai, kalbėdamiesi taprusavyje, dalinosi abejonėmis, ar jų klausimai, netinkamai parinkti žodžiai nepablogins situacijos, neįskaudins, arba ryšys su bendradarbiais jau savaime turės neigiamos įtakos. Daug kas tylomis svarstė, kiek komandoje jausis įtampos darbuotojui pasirodžius biure.

Konsultacijų metu aptarti bendravimo, pagalbos ir paramos būdai sumažino nerimą ir atskleidė atsakomybės ribas. Vadovas su grįžusiu darbuotoju susitarė dėl palaipsninio darbo krūvio didinimo, psichikos sveikatos pablogėjimo ženklų stebėjimo ir reguliarių pokalbių apie savijautą.

Klausimai, į kuriuos padedame rasti atsakymus:



1. Ką daryti, jei darbuotojas ar darbuotoja dėl psichikos sveikatos sunkumų neatlieka sutartų užduočių: atsisveikinti, ar ieškoti būdų, kaip jam ar jai dirbti toliau?
2. Kaip kalbėti su darbuotoju ar darbuotoja apie jo ar jos patiriamus psichikos sveikatos sutrikimus, jų poveikį darbui ir kartu sukurti jam pritaikytą paramos bei pagalbos planą?
3. Kai darbuotoja ar darbuotojas turi ilgalaikių psichikos sveikatos sutrikimų, kurie kelia iššūkių atliekant darbines užduotis – kaip susitarti dėl šių iššūkių įveikimo būdų?
4. Ar, ir kaip, palaikyti ryšį su darbuotoju ar darbuotoja ilgalaikio nedarbingumo metu?
5. Kada atleidimas iš darbo yra geriausias žingsnis, jei darbuotoja ar darbuotojas vartoja alkoholį ar kitas psichiką veikiančias medžiagas, o kada verta bandyti kitus sprendimus, ir kokius?
6. Jeigu komandos nariai buvo šalia, arba dalyvavo darbuotojui patiriant psichikos sveikatos krizę, kokias pasėkmes tai turės santykiams komandoje, ir kaip apie tai kalbėtis su komanda ir darbuotoju?
7. Kaip darbuotojai ar darbuotojui, grįžusiam po ilgo nedarbingumo laikotarpio dėl psichikos sveikatos sunkumų, padėti greičiau „įsivažiuoti į darbą“?
8. Kokios turėtų būti konfidencialumo ribos komandoje, organizacijoje ar darbuotojo asmeninėje aplinkoje, jam patiriant psichikos sveikatos sunkumų?
9. Kaip įvertinti ir valdyti su darbuotojo ar darbuotojos veikla ir atsakomybėmis susijusias organizacijos rizikas, kuomet darbuotojas ar darbuotoja turi ilgalaikių psichikos sveikatos sutrikimų?

Konsultavimo būdai ir turinys



Individualios konsultacijos komandos vadovui ar personalo specialistui

Pagalba priimant sprendimus, susijusius su sunkumus patiriančio darbuotojo darbo vieta, jos pritaikymu, darbo sąlygomis, parama, ir sprendžiant sudėtingas su psichikos sveikata susijusias situacijas.

Grupinės konsultacijos komandai

Pagalba kalbantis ir sprendžiant klausimus, susijusius su psichikos sveikatos sunkumų turinčio kolegos įtrauktimi ir paramos jam ar jai darbe organizavimu.

Konsultavimo procesas



I. Situacijos pristatymas, išsigilinimas, aptarimas

II. Pageidaujamų rezultatų numatymas

III. Trumpalaikių ir ilgalaikių sprendimų pasirinkimas

IV. Esant poreikiui, tikslų ir sprendimų peržiūrėjimas

Konsultacijų nauda



Sutaupysite laiko ir išvengsite brangiai kainuojančių klaidų sudėtingoje situacijoje.

Padėsite su sunkumais susidūrusiam darbuotojui greičiau atgauti darbingumą.

Komanda greičiau grįš prie įprasto darbo ritmo, vadovas sutvirtins lyderystę komandoje

Veiksmams patvirtinsite organizacijos įsipareigojimą rūpintis darbuotojų gerove.

Sustiprinsite darbuotojų atvirumą ir bendradarbiavimą ieškant sprendimų susidūrus su sunkumais.

Komanda įgis žinių ir įgūdžių pasirūpinti savo ir šalia esančių savijauta.

Bendraukime



gijos@gijos.lt



+370 686 55387



www.gijos.lt



<https://www.linkedin.com/company/gijos/>



gijos