

कार्यस्थल पर वापसी

लॉकडाउन के बाद कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य को संबोधित करने की निर्देशिका



यह पुस्तिका व्हाइट स्वान फाउंडेशन के कार्यस्थल पर मानसिक स्वास्थ्य कार्यक्रम का हिस्सा है। मानसिक स्वास्थ्य के क्षेत्र में काम करने वाले पेशेवरों और विषय संबंधी विशेषज्ञों के साथ मिलकर आपसी साझेदारी से हम संचार के ऐसे उत्पादों को तैयार करते हैं जिसमें उन जैविक, मनोवैज्ञानिक और सामाजिक कारकों को ध्यान में रखा जाता है जो मानसिक स्वास्थ्य की देखभाल से जुड़े फैसलों को प्रभावित करते हैं।

व्हाइट स्वान फाउंडेशन ने मानसिक स्वास्थ्य के प्रति लोगों की मानसिकता में बदलाव लाने के लिए ज्ञान को उपकरण की तरह इस्तेमाल किया है। इसके अलावा दर्शकों और पाठकों के विविध समूहों के लिए प्रभावी संचार योजनाएं बनाने की क्षमता भी हमारे पास है।

विभिन्न तरह के समुदायों के साथ काम करते हुए व्हाइट स्वान फाउंडेशन ने विभिन्न समुदायों के उन साझेदारों को संवाद की प्रक्रिया में जोड़ने की क्षमता हासिल की है जिन पर अब तक लोगों का ध्यान नहीं गया है। इतना ही नहीं, फाउंडेशन मानसिक स्वास्थ्य को लेकर सहयोगात्मक वातावरण बनाने में रचनात्मक भूमिका निभाने में इन समुदायों की मदद कर सकता है।

ज्ञान आधारित उत्पादों की आपूर्ति के लिए व्हाइट स्वान फाउंडेशन की कई संस्थाओं से साझेदारी है। इन उत्पादों की मदद से संस्थान मानसिक स्वास्थ्य के लिए सहयोगात्मक वातावरण वाले कार्यस्थल बनाने की दिशा में पहला कदम बढ़ा सकते हैं।

हमारे कार्यक्रम के बारे में विस्तृत जानकारी के लिए या फिर अपने संस्थान में मानसिक स्वास्थ्य को लेकर संवाद शुरू करने के लिए हमें लिखें – connect@whiteswanfoundation.org

हमारे हाइपर लिंकों पर आपको अतिरिक्त अध्ययन सामग्री पढ़ने को मिलेगी।
उन सामग्री तक पहुंचने के लिए आपको यह बुकलेट कंप्यूटर पर पढ़नी होगी।

© 2020 White Swan Foundation

मानसिक स्वास्थ्य के बारे में ज़्यादा पढ़ने के लिए क्लिक करें – www.whiteswanfoundation.org

व्हाइट स्वान फाउंडेशन का न्यूजलेटर सब्सक्राइब करें – www.whiteswanfoundation.org/newsletter

प्रस्तावना

महज तीन महीनों में, कोविड-19 महामारी ने हमारे जीवन में ऐसा बदलाव ला दिया है जिसके लिए कोई नहीं तैयार था। इस महामारी से हमारा व्यावसायिक जीवन सबसे ज्यादा प्रभावित हो रहा है। अब जब हम अपने घरों के लिविंग रूम से निकल कर कार्यालयों तक पहुंचने की कोशिश कर रहे हैं, तब हमें नई शुरुआत के लिए खुद को तैयार कर रहे हैं।

इस प्रक्रिया में एक बात स्पष्ट तौर पर नजर आती है— कर्मचारियों को लेकर व्यवसायों की रणनीति में सामान्य बातों के अलावा अन्य पहलुओं को भी शामिल करने की जरूरत है। विशेष तौर पर कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य के लिए एक समग्र दृष्टिकोण का होना महत्वपूर्ण है।

हो सकता है आपको लगे कि इसकी जरूरत क्या है? लेकिन जरा सोचिए, लॉकडाउन के समय हम सब को जिस तरह एकांतवास में रहना पड़ा है, जिस तरह से महामारी के फैलने की खबरें आती रही हैं, उसको लेकर कोरोना संक्रमण की चपेट में आने का डर और आर्थिक भविष्य की अनिश्चितताएं अपनी जगह हैं। यह सब संयुक्त रूप में निश्चित तौर पर हमारा तनाव बढ़ा रही हैं। हमें चिंता, अवसाद और दूसरी मानसिक समस्याओं की तरफ धकेल रही हैं।

तो ऐसे में सवाल यह है कि अगला कदम उठाने से पहले आप और आपकी संस्था को मानसिक स्वास्थ्य के किन पहलुओं का ध्यान रखना है? कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य को लेकर आज के परिपेक्ष्य में किस तरह की तैयारी की जरूरत है? मौजूदा समय में हम जिन चुनौतियों का सामना कर रहे हैं वो लगभग सभी उद्योगों और सभी जगहों पर एकसमान हैं। आज के समय में व्यवसाय की भूमिका बेहद अहम है— कारोबारी दुनिया को ना केवल वापसी करनी है बल्कि भविष्य के संकटों को झेलने के लिए तैयार अधिक लचीला समाज भी बनाना है।

आज के समय में जब संस्थाएं अपने कार्यस्थल को फिर से खोलने की शुरुआत कर रही हैं और खुद को भविष्य की चुनौतियों के लिए तैयार कर रही हैं, ऐसे में नियोक्ता के तौर पर कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य पर इन बदलावों के असर को समझना हमारी जिम्मेदारी है। हमें यह भी देखना होगा कि इन बदलावों को सहज बनाने के लिए हम क्या कर सकते हैं? इन चिंताओं में कई अनिश्चित होंगी, कईयों का सामना पहली बार करना होगा— संस्थाएं इन चुनौतियों की पहचान कैसे करेंगी और समस्याएं संकट का रूप ले, उससे पहले उसे दूर करने का क्या उपाय करेंगी?

व्हाइट स्वान फाउंडेशन ने कार्यस्थल पर कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य पर पूरा ध्यान केंद्रित करने के साथ मानसिक स्वास्थ्य क्षेत्र में महारत रखने वाले विशेषज्ञों के साथ मिलकर इस पुस्तिका को तैयार किया है। इस अभूतपूर्व समय में नियोक्ताओं और उनके कर्मचारियों की मदद और मौजूदा संकट से उबरने के लिए इस पुस्तिका में स्पष्ट दिशा निर्देश शामिल हैं।

पार्थसारथी एनएस,

पूर्व सीओओ और सह संस्थापक, माइंडट्री

परिचय

विश्व स्वास्थ्य संगठन की ओर से कोविड-19 संक्रमण के महामारी स्तर तक पहुंचने की घोषणा के चार महीने बाद दुनिया भर के देशों में लॉकडाउन की पाबंदियों में ढील देने का सिलसिला शुरू हो गया है।

मनोरोग विशेषज्ञों के मुताबिक इस महामारी का हमारे मानसिक स्वास्थ्य पर लंबे समय तक असर रह सकता है। चूंकि संस्थाएं अब अपने कर्मचारियों को कार्यस्थल पर बुलाने की तैयारियों में हैं, हमने मनोरोग विशेषज्ञों से एक सूची तैयार करने का अनुरोध किया। यह कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य का ध्यान रखने के लिए संस्थाओं के लिए जरूरी बातों की सूची है।

अस्वीकरण: इस पुस्तिका को उन संस्थाओं के लिए एक आरंभिक बिंदु के तौर पर तैयार किया गया है जो संकट के इस समय में अपने कर्मचारियों के मानसिक समस्याओं का निदान करना चाहते हैं। यह किसी भी तरह से समस्या पर विस्तृत जानकारी नहीं है और ना ही इसमें हर तरह के उद्योगों की जरूरतों के मुताबिक पहल को शामिल किया गया है।

इस पुस्तिका को निम्नांकित विशेषज्ञों की सलाह के आधार पर तैयार किया गया है:

अदिति रघुराम (पीएचडी), औद्योगिक और संस्थागत मनोविज्ञानी, स्टेनबेस यूनिवर्सिटी

मधुमिता वैकटरमन, संस्थापिका, डायवर्सिटी डायलॉग एवं काउंसलर

महेश नटराजन, काउंसलर मनोवैज्ञानिक, इनरसाइट

तनूजा बाबरे, कार्यक्रम संयोजिका, आई कॉल हेल्पलाइन, टाटा इंस्टीट्यूट ऑफ सोशल साइंसेज

कार्यालय खोलने की तैयारी

जब तक कोविड-19 की वैक्सीन नहीं मिल जाती तब तक शोधकर्ता फिजिकल डिस्टेंसिंग (यानी शारीरिक दूरी) को अपनाने की अनुशंसा कर रहे हैं। ऐसे में आपकी संस्था कर्मचारियों के घर से काम करने की समय सीमा को बढ़ा सकती है और कार्यालय को बहुत सीमित स्तर पर खोल सकती है। हालांकि यह अलग अलग संस्थाओं की जरूरत पर निर्भर है कि कार्यस्थल को सही ढंग से चलाने के लिए कितने कर्मचारियों को वहाँ उपस्थित रहने की आवश्यकता होगी, लेकिन मोटे तौर पर इसे इस अंदाज में लागू किया जा सकता है:

- आवश्यक कर्मचारियों को कार्यस्थल पर बुलाने से इसकी शुरुआत हो सकती है। इनमें सुविधा प्रबंधन कर्मचारी, सुरक्षाकर्मी, अन्य सुविधा/ तकनीकी रखरखाव वाले कर्मचारी शामिल किए जा सकते हैं।
- दक्ष कर्मचारियों को तब बुलाएं जब कार्यस्थल पर उनकी आवश्यकता हो। अगर किसी उत्पाद को लॉन्च करना हो या फिर समय सीमा के अंदर कोई काम पूरा करना हो तब इस प्रोजेक्ट पर काम करने वाले अहम कर्मचारियों को कार्यस्थल पर आमंत्रित करें।

कार्यस्थल पर कर्मचारियों के आने के समय को लचीला बनाकर एक ही समय में कर्मचारियों की भीड़ और कोरोना संक्रमण के जोखिम, दोनों को कम किया जा सकता है। इससे कार्यस्थल पर कर्मचारियों को तालमेल बिठाने में भी मदद मिलेगी।

इन सबके साथ कार्यस्थलों को सुरक्षित रखने के लिए विश्व स्वास्थ्य संगठन के नवीनतम सुरक्षात्मक निर्देशों का पालन सुनिश्चित करें।

फेडरेशन ऑफ इंडियन चैंबर्स ऑफ कॉमर्स एंड इंडस्ट्री (फिक्की) के निर्देशों को जानने के लिए यहां [क्लिक करें](#)।

भारत के एक बड़ी संस्था के निदेशक अपने कर्मचारियों को कार्यस्थल पर वापस लाने की योजना के बारे में बताते हैं, “जब जोखिम कम हो जाएगा तब हम उन कर्मचारियों की पहचान करेंगे जो कार्यस्थल पर लौटना चाहते हैं। बड़ी संख्या में ऐसे कर्मचारी होंगे जो कार्यस्थलों पर लौटना चाहते होंगे। हम लोगों को यह चुनने का विकल्प देंगे कि वे प्रति सप्ताह कितने दिन दफ्तर आना चाहेंगे – वे शून्य से लेकर पांच दिन के बीच कोई भी विकल्प चुन सकेंगे।”

कर्मचारियों की भावनात्मक स्थिति को समझना

कई संस्थाओं ने लॉकडाउन के दौरान ही अपने कर्मचारियों की मानसिक स्थिति और उनकी बेहतरी को लेकर काम करना शुरू कर दिया है।

जब कर्मचारी कार्यस्थल पर लौटेंगे तो वे जो अनुभव कर सकते हैं, उसे समझना महत्वपूर्ण है—

- अपने स्वास्थ्य एवं सुरक्षा की चिंता। घर से हफ्तों काम करने के बाद काम पर लौटने और दूसरे कर्मचारियों के साथ कार्यस्थल साझा करने के विचार से चिंताएं बढ़ सकती हैं।
- कुछ हद तक सामाजिक चिंता और डर भी होगा।
- महामारी और आर्थिक स्थिति की अनिश्चितता, नौकरी और आर्थिक स्थिति की सुरक्षा संबंधी चिंता।
- काम के लिए प्रेरणा की कमी और अपनी प्राथमिकताओं को जीवन के लक्ष्यों को लेकर सवाल उठाना।

कार्यस्थल पर कर्मचारियों के लौटने की तैयारी

मानसिक स्वास्थ्य विशेषज्ञों ने इस महामारी के दौरान मानसिक समस्याओं का सामना करने वाले लोगों की संख्या बढ़ने की आशंका जताई है। ऐसे में कर्मचारी क्या सोच रहे हैं, इसे समझते हुए उन्हें अपनी भावनाओं को अभिव्यक्त करने का मौका देना चाहिए। साथ ही काउंसलिंग जैसे संस्थाओं की पेशकश करनी चाहिए। इनसे मानसिक स्वास्थ्य पर पड़ने वाले असर को कम करने में मदद मिलेगी। बदलाव को आसान बनाने के लिए उन मुद्दों का निदान करना चाहिए जो चिंता का कारण बन सकते हैं:

- कर्मचारियों के किसी कोविड-19 संक्रमित के संपर्क में आने के जोखिम को कम करने के लिए और कार्यस्थल पर शारीरिक दूरी का पालन करने के लिए क्या प्रावधान किए हैं, यह स्पष्टता से बताएं।
- कार्यालय और सार्वजनिक सुविधाओं वाली जगह, खासकर जहां बहुत लोगों का आना जाना हो, लॉबी जैसे सार्वजनिक क्षेत्र और संस्था की ओर से उपलब्ध यातायात व्यवस्था को संक्रमण मुक्त रखने के उपायों के बारे में विस्तार से बताएं।
- इस दौरान क्या-क्या आधिकारिक गतिविधियां जारी रहेंगी? क्या छोटी-बड़ी बैठकें जारी रहेंगी? प्रति बैठक में अधिकतम कितने कर्मचारी शामिल हो सकते हैं? काम के लिए यात्रा पर संशोधित नीति क्या है? आवश्यक सावधानियों को ध्यान में रखते हुए किन आधिकारिक गतिविधियों को संशोधित किया गया है या पूरी तरह रद्द किया गया है?

इन सबके बारे में कर्मचारियों को सूचित करें।

- कर्मचारियों को यह बताएं कि लॉकडाउन के बाद काम पर लौटने और अन्य कर्मचारियों के साथ काम करने की स्थिति में चिंतित महसूस करना सामान्य बात है।
- स्वास्थ्य विशेषज्ञों के साथ मिलकर टाउन हाल या वेबिनार का आयोजन करें ताकि वे कर्मचारियों के काम पर लौटने संबंधी समस्याओं पर सुझाव दे सकें और सुरक्षित रहने के लिए जरूरी सावधानियों से उन्हें अवगत करा सकें।
- कर्मचारी सहायता कार्यक्रम (ईएपी) के विवरण को कर्मचारियों तक पहुंचाएं। इसके अलावा हेल्पलाइन और मानसिक स्वास्थ्य संसाधनों की जानकारी भी कर्मचारियों को दें ताकि जरूरत पड़ने पर वे मदद ले सकें।

इन प्रावधानों के बारे में स्पष्टता के साथ लगातार संवाद से कर्मचारियों को यह भरोसा होगा कि संस्था उनकी सुरक्षा और भलाई को महत्व देती है।

संचालन और क्रियान्वन की व्यवस्था

लॉकडाउन के बाद काम पर लौटने के लिए कर्मचारियों को कहीं ज्यादा सहायता की जरूरत हो सकती है। कुछ बातें जिन पर ध्यान देना है:

- जमीनी स्तर पर काम करने वाले कर्मचारी जिन्हें नौकरी की भूमिका के चलते बड़ी संख्या में लोगों के संपर्क में आना होता है उन्हें सुरक्षात्मक उपकरण (मास्क, ग्लव्स और अन्य सुरक्षात्मक उपकरण) उपलब्ध कराना होगा।
- भीड़ भाड़ वाले सार्वजनिक परिवहन की जगह (या सार्वजनिक परिवहन की सुविधा बहाल नहीं होने की सूरत में) परिवहन की सुविधा मुहैया करानी होगी। अगर यह संभव नहीं हो तो एक आधिकारिक प्लेटफॉर्म को विकल्प के तौर पर तैयार करना होगा जहां कर्मचारी एक दूसरे के साथ कारपूल कर सकें।
- बच्चों की देखभाल की सुविधा भी महत्वपूर्ण है क्योंकि कार्यालयों के खुलने के काफी बाद तक स्कूल बंद ही रहेंगे। अगर यह संभव नहीं हो तो छोटे बच्चों के अभिभावकों को घर से काम करने की सुविधा देनी चाहिए या उनके लिए कामकाजी समय को लचीला रखना चाहिए।
- अगर लॉकडाउन की पाबंदियां फिर से लागू होती हैं तो कर्मचारियों को राशन के अलावा अन्य आवश्यक सामानों की आपूर्ति में भी मदद की जरूरत होगी। रिटेल ब्रैंड्स के साथ समझौता करके इसे उपलब्ध कराने पर विचार करें।

मानव संसाधन प्रबंधन: विचार करने के लिए कुछ बातें

हम उम्मीद कर सकते हैं कि लंबे समय तक घर से काम करने के बाद काम के प्रति कर्मचारियों का दृष्टिकोण अलग होगा। वे अब जानते हैं कि काम करने के लिए कार्यालय आना अनिवार्य नहीं है। यह साबित हो चुका है कि वे घर से काम कर पूरा कर सकते हैं।

स्वाभाविक तौर पर उनकी उम्मीदें बदली हुई होंगी और प्रबंधन की प्रतिक्रिया इसके अनुरूप होनी चाहिए। मौजूदा दौर अधिकारपूर्ण प्रबंधन शैली को छोड़ने का समय है और कर्मचारियों के साथ दूसरी तरह से जुड़ना होगा। कर्मचारियों को कार्यस्थल पर वापस आने के लिए मजबूर करने के बदले प्रबंधकों और टीम लीडरों को खुद से पूछना होगा कि कर्मचारियों के कार्यस्थल पर लौटने से कौन सा उद्देश्य पूरा होगा।

अदिति रघुराम, औद्योगिक / संस्थागत मनोवैज्ञानिक

- संस्था आर्थिक चुनौतियों से निपटने के लिए जो उपाय कर रही है, उसे लेकर अगर आपके विचार स्पष्ट हैं तो उसे नियमित तौर पर अपने कर्मचारियों के साथ साझा करें।
- याद रखें कर्मचारियों की एक दूसरे से या लोगों से संपर्क करने के लिए अब उन सार्वजनिक जगहों और अन्य स्थानों का उपयोग नहीं कर सकते हैं जो पहले किया करते थे। ऐसे में काम करते हुए लोग एक दूसरे से जुड़ सकें, ऐसे अवसर बनाएं। शारीरिक दूरी के प्रावधानों के साथ आर्ट थेरेपी या डूडल बनाने जैसे अल्पकालीन वर्कशाप का आयोजन किया जा सकता है जहां लोग एक दूसरे के साथ अपने मनोभाव साझा कर सकते हैं और एक दूसरे से संपर्क कर सकते हैं।
- मानसिक स्वास्थ्य पर बात करने के लिए मिडिल लेवल के प्रबंधकों को तैयार करें।
- अभूतपूर्व चुनौतियों और मुश्किल परिस्थितियों का सामना कर रहे टीम लीडरों को कोचिंग उपलब्ध कराएं।
- इस तिमाही और लॉकडाउन के बाद वाले समय में कर्मचारियों का कामकाजी मूल्यांकन किस आधार पर हो, इसको लेकर पुनर्विचार करें। इस दौरान ख्याल रखें कि इस महामारी ने हम सबके जीवन को अलग-अलग तरीकों से प्रभावित किया है, एक तरह से बाधित किया है। इसका मतलब है कि इस दौरान कामकाजी लक्ष्य को संशोधित करना होगा।

प्रबंधकों और टीम लीडरों के लिए

प्रबंधक और टीम लीडर के तौर पर अपने कर्मचारियों को यह बताने में आप महत्वपूर्ण भूमिका निभाएंगे कि उनका मानसिक स्वास्थ्य मूल्यवान है। आपको उन्हें यह एहसास भी दिलाना होगा कि वे जिस दौर से गुजर रहे हैं, उस पर बात करना एकदम ठीक है। इस दौरान आपको कुछ चीजों का ध्यान रखना है—

- ध्यान रखें कि महामारी के असर, लॉकडाउन और इसके साथ आए तनाव के सभी कारणों के चलते आपकी टीम की उत्पादकता अपने सबसे बेहतर स्तर पर नहीं पहुंच पाएगी, यह उम्मीद के मुताबिक ही है।
- अगर आप अपनी टीम के सदस्यों को अच्छी तरह से नहीं जानते हों तो उनसे जुड़ने के लिए समय निकालें और उनकी व्यक्तिगत परिस्थितियों को समझें। इससे आपको पता चलेगा कि वे किन चुनौतियों से गुजर रहे हैं।
- आप अपनी चिंताओं और चुनौतियों के बारे में खुल कर बताएं, इसे बताने को लेकर भी सहज रहें।
- अपनी टीम के एक-एक सदस्य के साथ उनकी व्यक्तिगत भूमिका और प्रदर्शन के बारे में एकल बैठकों के दौरान बात करें।
- टीम के नए कर्मचारियों के साथ अधिक जुड़ने की कोशिश करें। अपनी भूमिका को लेकर उनके चिंतित होने की आशंका ज्यादा है और इस स्थिति का उनकी प्रगति पर कैसा असर होगा, इसको लेकर भी वे अनिश्चितता से जूझ रहे होंगे।
- मौजूदा समय में अगर कोई कर्मचारी संस्था को छोड़ता है (चाहे वह इस्तीफा हो या फिर छंटनी के कारण उन्हें जाना पड़ा हो) तो उनके साथ एक छोटी बैठक जरूर रखें और इस बैठक में टीम के प्रति उनके योगदान को स्वीकार करें।
- अपनी टीम को व्यवसाय की स्थिति के बारे में नियमित तौर पर जानकारी दें। इस समय में लोगों को अपनी नौकरी खोने की चिंता है। ऐसे में इस तरह के संवादों को बढ़ाना महत्वपूर्ण हो सकता है।
- यदि आप कोई आश्वासन देने में सक्षम नहीं हों या नहीं जानते कि भविष्य कैसा होगा तो इसके बारे में अपनी टीम के साथ पारदर्शिता बरतें।
- अपनी टीम के साथ नियमित तौर पर बैठकें करें और संकट के संकेतों को देखें। अगर आपको लगता है कि आपकी टीम का कोई सदस्य संकट का सामना कर रहा है तो उसके साथ बातचीत करें और जरूरत पड़ने पर उसे मानसिक स्वास्थ्य सेवा टीम के पास भेजें। संकेतों की पहचान के बारे में ज्यादा जानने के लिए यहां [क्लिक करें](#)।
- मौजूदा परिस्थिति की चुनौतियों को स्वीकारते हुए कर्मचारियों के टीम के लिए सबसे अच्छा करने की कोशिश की सराहना करें। वे कार्यस्थल पर आने का जोखिम उठा रहे हैं वृ इस बात को स्वीकार करें।
- मानसिक स्वास्थ्य संबंधी संसाधनों पर उपलब्ध सूचनाओं को – चाहे यह संस्था द्वारा

मुहैया कराई जा रही हो या नहीं – एक पेपर पर दर्ज करें। इसमें कर्मचारियों की सहायता वाले कार्यक्रम सेवा संबंधी संपर्क, नजदीक में उपलब्ध स्वास्थ्य सुविधाओं के विवरण होना चाहिए। इसके अलावा सामान्य मनोवैज्ञानिक मदद के अलावा विशिष्ट मामलों (घरेलू हिंसा, विकलांगता संबंधी चुनौतियों) में सहायता के लिए हेल्पलाइन का जिक्र होना चाहिए।

- अपने मानसिक स्वास्थ्य को लेकर जागरूक रहे और जब भी भावनात्मक रूप से उद्धेलित महसूस करें तब मदद लें।

अपने टीम के साथियों को एक दूसरे की मदद के लिए प्रोत्साहित करें।

इसका मतलब यह है कि:

- नियमित अंतराल पर अपने सहकर्मियों से बात करते रहें
- जो सहकर्मी तनाव में हों उनकी समस्या को आलोचनात्मक बने बिना सुनें।
- जरूरत पड़ने पर मदद के लिए उपलब्ध सूचनाओं की जानकारी दें।

जिन कर्मचारियों पर इनमें से एक या दो मानक मेल खा रहे हों, उनके संकट से घिरने की आशंका ज्यादा होगी:

- जो अकेले रहते हैं
- जो पहले से स्वास्थ्य संबंधी मुश्किलों का सामना कर रहे हैं
- जो पहले से मानसिक स्वास्थ्य संबंधी मुश्किलों की चपेट में हों
- जो जमीनी स्तर पर काम कर रहे हैं
- देखभाल करने वाले
- जो जल्दी ही माँ-बाप बनने वाले हैं और जो हाल फिलहाल माँ-बाप बने हैं
- एलजीबीटीक्यूआईए+ की पहचान वाले कर्मचारी
- घरेलू हिंसा का सामना करने वाली महिलाएं
- सगिल पैरेट्स

संसाधन

आपके कर्मचारी कार्यस्थल पर लौटने की तैयारी कर रहे हैं, लिहाजा उनके साथ निम्नांकित मुद्दों पर मदद के लिए हेल्पलाइन और दूसरे संसाधनों के बारे में जानकारी शेयर करें:

- मानसिक स्वास्थ्य
- घरेलू हिंसा
- नशे या ड्रग्स का इस्तेमाल
- देखभाल की सुविधा

इसके अलावा यह सुनिश्चित करें कि समय-समय पर संसाधनों की जानकारी साझा करते रहें जिसमें कोविड-19 संक्रमण को लेकर नवीनतम जानकारी शामिल हो। इसके अलावा अपनी सुरक्षा के साथ-साथ सहकर्मियों की सुरक्षा के लिए कर्मचारी क्या कर सकते हैं, इसका विवरण भी शामिल हो।

कोविड-19 महामारी पर बातचीत

जब कर्मचारी कार्यस्थल पर लौटेंगे तो इसकी संभावना ज्यादा है कि आपस में कोविड-19 को लेकर भी उनकी बातचीत होगी। टीम लीडर के तौर पर आप को कुछ बातों का ख्याल रखना है। महामारी को लेकर आप खुद इस तरह की चर्चा करके कार्यस्थल पर होने वाली आम बातचीत का लहजा तैयार कर सकते हैं:

- आपको अपनी चिंता और कोविड-19 से संबंधित चिंता के बार में बात करनी है
- उनकी चिंताओं को सामान्य बनाने की कोशिश करें।
- कर्मचारियों को अपनी चिंताओं को लेकर प्वाइंट पर्सन (उनके मैनेजर, एचआर में कोई खास कर्मचारी या फिर लीडरशिप की भूमिका वाले शख्स) से बातचीत करने के लिए प्रोत्साहित करें।
- स्पष्टता से यह बताएं कि आपकी संस्था में किसी कर्मचारी के कोरोना संक्रमित होने या किसी कर्मचारी के कोरोना संक्रमित किसी व्यक्ति के संपर्क में आने पर या किसी खास इलाके (पूर्वोत्तर भारत) के होने पर या फिर स्वास्थ्यकर्मियों और आवश्यक सेवा कर्मियों के परिवारों से जुड़े कर्मचारियों के साथ किसी भी तरह का भेदभाव नहीं किए जाने की नीति है।

किसी भी तरह के उत्पीड़न के खिलाफ़ की नीति और आपकी संस्था के प्लेटफॉर्म की जानकारी साझा करें। स्वास्थ्य से जुड़े मामलों को लेकर धौंसियाने के अनुभव और किसी और कर्मचारी के साथ ऐसा होते देखने को रिपोर्ट करने के लिए कर्मचारियों को प्रोत्साहित करें।

कार्यस्थल और मानसिक स्वास्थ्य

कार्यस्थल पर मानसिक स्वास्थ्य के बारे यहां ज्यादा पढ़ें:

1. कार्यस्थल पर मानसिक स्वास्थ्य को क्यों संबोधित करना चाहिए?
2. मानसिक स्वास्थ्य को लेकर सहयोगात्मक कार्यस्थल ऐसा दिखता है
3. कार्यस्थल में भावनात्मक संकट को पहचानना
4. घर से काम करते हुए मानसिक स्वास्थ्य की देखभाल करना
5. मानसिक स्वास्थ्य संबंधी समस्याओं को संबोधित करते हुए मानसिक स्वास्थ्य को लेकर सहयोगात्मक वातावरण वाले कार्यस्थल के निर्माण की चुनौतियों का सामना करना

कार्यस्थल पर मानसिक स्वास्थ्य पर ज्यादा सामग्री देखने के लिए लॉग इन करें—
www.whiteswanfoundation.org

आप अपनी संस्था में मानसिक स्वास्थ्य को संवाद शुरू करना चाहते हैं तो हमें लिखें –
outreach@whiteswanfoundation.org



www.whiteswanfoundation.org