

التسريح من العمل: نصائح لمن أحتفظوا بوظائفهم

لقد نجوت من التسريح: ووظيفتك بأمان، لكنك تودع زملائك الذين خسروا وظائفهم. حتى وإن احتفظت بوظيفتك، لا زال ذلك يمثل خسارة صادمة بالنسبة لك. فقد تخسر زملاء محترمون، أو الشعور بالأمان، أو الثقة بمنظمتك، أو دور تعزز به. في هذا المورد سنذكر بعض ردود الأفعال التي قد تمر بها وبعض النصائح حول كيفية التأقلم على المشهد العاطفي المعقد بصفتك موظف احتفظت بوظيفتك بعد التسريح.

سلسلة واسعة من ردود الأفعال

غالباً ما يمر الموظفون الناجون من التسريح بسلسلة واسعة من ردود الأفعال، ولا يعني بالضرورة أن تحدث بطريقة منظمة. قد تشعر بالكثير من العواطف التي تتعاقب بصورة سريعة أو حتى في نفس الوقت. في الأيام والأسابيع التي تعقب التسريح قد تلاحظ بعض من ردود الأفعال التالية:

- **الارتياح أو الامتنان.** في هذا الوقت بالتحديد، حيث أثرت الجائحة على الكثير من الناس، قد تشعر بالارتياح لأنك لا زلت محتفظ بوظيفتك وأنت قادر على دعم نفسك/أسرتك مالياً.
- **الشعور بالذنب.** قد تشعر بالذنب لأن زملائك الذين تحترمهم يغادرون المنظمة. ولأن آثار جائحة كوفيد-19 متقلبة جداً، يفقد الناس وظائفهم من دون ذنب اقترفوه. قد تسأل نفسك، "لماذا يتم تسريحهم وليس أنا؟" وتشعر بالذنب لأنك من بين المحظوظين.
- **الحزن.** الشعور بالحزن على زملائك الذين غادرو المنظمة، وقد تعمل مع مشرف جديد أو تم نقلك إلى فريق أو دور جديد. يعتبر أي مما سبق خسارة، وقد تحزن على أي من هذه الأمور. وبسبب جائحة كوفيد-19، الكثير منا قد تأقلم على الحزن مع تحملنا للخسائر الأخرى - التغييرات التي طرأت على أساليب حياتنا، وثقتنا بالمؤسسات، أو المرض، أو موت شخص عزيز علينا.
- **عدم اليقين.** مع أي عملية تسريح - وفي سياق هذه الجائحة بالذات - تبرز تساؤلات حول ما إذا كان ثمة فقدان أكثر للوظائف في المستقبل. قد تشعر بالقلق، والخوف، وعدم الاستقرار إزاء المستقبل المجهول وعدم اليقين.
- **غياب الحافز.** يشتكى الكثير من الموظفين الناجين من التسريح من شعور بتراجع الحافز والانخراط في عملهم.

وبالرغم من أن الشعور بردود الأفعال هذه قد يكون قوي ومحير في بعض الأحيان، إلا أنه قد يكون مفيداً لتذكيرك بأن ردود الأفعال هذه، مؤقتة على الأرجح وستخف مع مرور الوقت عند معظم الناس، ويمكن أن يمر بها أناس آخرون أكثر.

التأقلم كموظف ناج من التسريح

هناك العديد من استراتيجيات التأقلم الصحية التي يمكنك الاستفادة منها للتأقلم على الواقع الجديد في مكان عملك.

1. **امنح نفسك فسحة للتعبير عن حزنك.** لقد مرت بخسارة ويكون الأمر طبيعي أن تشعر بالحزن والألم الذي قد ينتابك. لا تهمل أو تقلل من قيمة هذه المشاعر.
2. **أعمل على التواصل مع الآخرين.** من المرجح أن يمر زملائك أيضاً بسلسلة واسعة من ردود الأفعال، فالحديث مع بعضهم البعض عن أحولكم (وليس فقط عن العمل)، يعد من الأمور التي تشكل مصدراً للدعم والتواصل.
3. **ممارسة الرعاية الذاتية العامة.** استمر بالقيام بالأمور التي تساعدك على البقاء مرناً عن طريق أكل الطعام الصحي، وشرب الماء بقدر كاف، وممارسة بعض النشاط الجسدي، ومحاولة النوم بقدر كاف. يقوم الكثير منا بعمل تعديلات على ممارسات تعزيز المرونة بسبب الكثير من التغييرات التي تسببت بها جائحة كوفيد-19، مع ذلك اعمل ما بوسعك في ظل هذه الظروف.
4. **تعرف على مكامن قوتك التي تطورها واستفد منها.** برغم أن النجاة من التسريح وما يعقبه لا يعد خيارنا، لكن يمكن أن يكون فرصة للنمو، أو الإبداع، أو الابتكار. يمكن أن يوفر هذا التغيير في بيئة عملك فرصة للتطوير المهني. هل هناك طرق يمكن الاستفادة من هذه المهارات أو الأفكار لمساعدة نفسك والآخرين؟

5. **اطلب المساعدة.** لو استمرت مشاعر الحزن، أو الغضب، أو القلق وعدم تلاشيها مع مرور الوقت أو أنها أصبحت تؤثر على قدرتك في القيام بأنشطتك اليومية، يرجى طلب الدعم من "برنامج مساعدة الموظفين"/"برنامج رعاية الموظفين".

ملاحظة خاصة للمدراء الذين احتفظوا بوظائفهم

يحمل المدراء مسؤولية فريدة على عاتقهم وفرصة لدعم أعضاء فريقهم في أعقاب عملية التسريح، وغالباً ما يولي الموظفون اهتمام وثيق بكلمات وأفعال مدراءهم لتشكيل استجاباتهم الشخصية والمهنية.

فيما يلي قليل من الاقتراحات حول كيفية مساعدة المدراء لأعضاء فريقهم للتأقلم وتحديد الأولويات:

1. **التواصل، التواصل، التواصل.** إذا لم يحصل الموظفون على معلومات منك، سيعملون على نسج قصصهم الخاصة حول ما حدث وما سيحدث على الأرجح في المستقبل. ولذا، قم بمشاركة أكبر قدر ممكن من التفاصيل وأسعى للحصول على قدر من الشفافية من القيادة العليا. فيدون التواصل المفتوح والمتناسق، من المرجح أن تزداد مخاوف الناس وقلقهم، ما قد يؤثر على إنتاجيتهم ومعنوياتهم.
2. **كن مستعداً للمشاعر القوية.** كما بينا سابقاً، قد يمر أعضاء فريقك بسلسلة واسعة من المشاعر. فالاعتراف بهذه المشاعر وإعطاء الناس فرصة للتعبير عن مشاعرهم ودعم بعضهم البعض يمكن أن يكون مفيداً. فإذا لم تشعر باستعدادك لخوض هذا النوع من النقاشات، الرجاء البحث عن الدعم من قسم الموارد البشرية أو "برنامج مساعدة الموظفين"/"برنامج رعاية الموظفين" الخاص بالمنظمة.
3. **انظر إلى المسؤوليات والأعباء بأمانة.** قد يشعر أعضاء فريقك بالقلق حيال تحمل مسؤوليات إضافية. وقد يكون هذا صحيحاً عندما يمر موظفك على الأرجح بتغييرات رئيسية في حياتهم، بما في ذلك العمل بصورة غير متوقعة من المنزل وزيادة مسؤوليات تقديم الرعاية بسبب الجائحة. فكر ملياً بالقيام بمهام فريق جديدة وأي الأهداف التي يمكن تأجيلها أو وضعها جانباً. من المفيد اللقاء شخصياً بكل عضو فريق ظل في عمله لتوضيح أدوارهم وأهداف الفريق.
4. **خلق شعور بالهدف المشترك.** برغم أنه قد يبدو أمر غير متوقع، يمكن أن تشكل الفترة التي تعقب عملية التسريح فرصة لخلق شعور أكبر بالهدف المشترك، ويرغب معظم الموظفين بمعرفة أن مساهماتهم ذات شأن. يمكن أن يساعد ربط الأهداف الشخصية بمهمة وقيم المنظمة في إعادة بناء الثقة، وتوليد الإبداع، وتعزيز الالتزام بالمنظمة.
5. **الاعتناء بنفسك.** ولكونك مديراً فهذا أمر صعب. أما أن تكون مديراً بعد عملية التسريح فهذا أصعب. فريقك بحاجة إلى أن تكون مرناً. حدد تلك الممارسات التي تساعدك في الحفاظ على طاقتك، ومرونتك، وإيمانك بالمستقبل وتخصيص وقت لهم في يومك.