

# Yönetici Kılavuzu

## Travmatik Olaylardan Sonra Personelin Desteklenmesi için 10 İpucu

Yöneticiler, travmatik olaylardan sonra genellikle personelin başa çıkma sürecinde nasıl destek sağlayacaklarını öğrenmeye çalışır.

Travmatik bir olay sonrasında insanların duygusal deneyimi, genellikle en net hatırlayacakları gerçekliktir. Personel, yöneticilerinin ve şirketlerinin kendilerini gerçekten önemseydiğini hissederse, bu durum deneyimi daha kolay katlanabilir hale getirir ve travmanın zamanla azalmasını sağlar.

Bu kaynak, yöneticilere personelin nasıl destekleyebilecekleri ve travmatik olaylardan sonra dayanıklılığı ve refahı nasıl geliştirebilecekleri konusunda tavsiyeler sunar.

KonTerra'da bir Çalışan Dayanıklılık Programınız varsa, Yönetici Danışmanlığı sırasında da destek isteyebilirsiniz.

### Personelinizi desteklemenin ve dayanıklılığı geliştirmenin yolları

**1. Ekibi bir araya getirin:** Ekibinizi güncellemek için bir araya getirin, onları güvende hissettirin ve bu süre zarfında sizin ve kurumunuzun ekipten ne beklediğini onlara anlatın.

**2. Neler olduğunu konuşun:** Gizlilik sınırları içinde, sürece dahil olan kişiler için yararlı olduğuna karar verdiğiniz mümkün olduğu kadar çok şeyi açıklayın. Yapabildiğiniz kadar düzenli güncellemeler yapın. Bu, yararsız spekülasyonları ve belirsizliği önlemeye yardımcı olacaktır.

**3. Duyguları ve korkuları normalleştirin:** Personelin bu olayla ilgili karmaşık ve zor duygular (örneğin, korkmuş, endişeli, suçlu, üzgün) yaşayabileceğini ve bunun normal olduğunu kabul edin. Personelle stres/travma tepkileri ve travmatik bir olaydan sonra kendilerine bakım vermeleri konusunda bilgi verin.

**4. Personele kendilerine bakmaları için izin verin ve birbirlerini desteklemelerini sağlayın:** Bu süreç olağan bir iş deneyimi olmadığı, iş yerinde de olağan bir çalışma düzeni olması beklenemez. Personelle hiçbir şey olmamış gibi devam etmelerini beklemediğinizi belirtin. Onlara, isterlerse (ve yapabiliyorlarsa) izin kullanabileceklerini ve fazladan mola verebileceklerini söyleyin. Çalışanları birbirlerini desteklemeleri yönünde teşvik edin.

**5. Talepleri azaltın:** Personelin dikkati dağılacak ve üzüntü, kaygı hissedecektir, bu nedenle, travmatik bir olaydan hemen sonra iş yükünü azaltın ve işlerini tamamlamaları için ek süre verin. Kararları ve girişimleri erteleyin. İşle ilgili baskıyı azaltmak için yapabileceğiniz her şeyi yapın.

**6. Dedikodu kontrolü sağlayın:** Çalışanlara olayla veya trajediyle ilgili duyguları hakkında konuşmanın normal olduğunu söyleyin, ancak faydasız spekülasyon veya konuşmalardan kaçınmaları gerektiğini bildirin. Personeli mümkün olduğu kadar güncel tutacağınızı aktarın. Çalışanlara güncel bilgi vermesi için sizinle iletişim halinde olacak kişi veya kişiler (müdür, takım liderleri, vb.) belirleyin. Bu kişileri yeni bilgiler geldikçe bilgilendirin.

**7. Personele kullanabilecekleri kaynakları hatırlatın:** Personele kendilerine sunulan danışmanlık veya diğer destek kaynaklarını hatırlatın. Desteğe erişimlerini kolaylaştıracak iletişim bilgilerini ve diğer bilgileri paylaşın. Unutmayın, siz de destek almak için başvurabilirsiniz. İyi öz bakımda model olmanız ve kendiniz için destek almanız ekibinize güçlü mesajlar verir.

**8. Personele teşekkür edin ve onları takdir edin:** Personele, kurumun çalışanlarını en değerli varlığı olarak gördüğünü, fiziksel ve duygusal güvenliklerinin siz ve kurum için birincil öncelik olduğunu söyleyin. Çabaları ve işlerine gösterdikleri bağlılık için onlara teşekkür edin.

**9. İnsanlara sizi ulaşmaları konusunda teşvik edin:** Personele ilerleyen günlerde bu olaylar ve diğer konular hakkında konuşmak üzere kapınızın açık olduğunu söyleyin.

**10. Derinden etkilenmiş olabilecek ya da stres belirtileri gösteren kişileri izleyin:** İnsanlara kendilerine özgü yollarla tepki vermeleri için fırsat tanıyın, ancak bir ya da iki hafta sonra hala stres belirtileri gösterenleri izleyin.