



如何管理变化和干扰

许多工作场所可能会因流程或技术修改等变化以及极端天气等干扰而受到影响。

点击此处阅读完整指南



关键点

- ➔ 如对变化管理不善，则可能会影响组织中所有人的心理健康。
- ➔ 您的组织可以在发生变化之前、期间和之后为员工提供支持。
- ➔ 您可以在组织和团队层面采取措施。

如对变化管理不善，则可能会影响组织中每个人的心理健康。

这会打击积极性，导致不满、失去参与感，甚至减少员工的投入。有效地管理变化有助于维护员工的心理健康和整体福祉，从而提高组织绩效。**完整指南**列出了您在组织和团队层面可以采取的行动。

工作场所的变化是指修改流程、结构、技术或策略等，使工作中某个方面发生变化的过程。

干扰是一种变化，会永久地影响工作的处理方式。干扰往往是意外发生的，且源于组织外部的环境。

组织可以在发生变化和干扰的三个阶段内支持员工：





“之前”阶段： 做好恢复准备

这一阶段是为了做好恢复的准备。提前奠定基础，避免在危机期间才开始考虑心理健康问题。

在组织层面：

- 预测关键变化和干扰事件，并制定与预期事件的特征相匹配的计划（如，采取行动应对可能出现的社会心理危害）。
- 制定针对心理健康和干扰的政策，并尽可能使其他政策与之相结合。
- 培养领导和员工的能力，使其掌握解决问题、自我管理和团队协作的技能。

在团队层面：

- 深入了解员工，以便在有人陷入困境时，能够做出恰当的反应。
- 营造开放沟通的文化，以便大家能够自由分享想法和顾虑。



“期间”阶段： 应对心理健康影响

这一阶段是为了在员工受到变化和干扰带来的直接影响时，为其提供心理健康方面的支持。所有变化都需要经过有效沟通，领导必须密切关注团队的应对情况。某些情况下，可能还需要采取特定的创伤知情行动，并需要心理健康专业人员的支持。

在组织层面：

- 实施在“之前”阶段制定的计划。
- 通过双向沟通渠道提供相关信息和最新动态，确保信息简明、可信、一致和及时。
- 为领导提供必要的工具和资源，帮助他们保护和促进团队成员的心理健康。

在领导层面：

- 维护好自己的心理健康，并进行有效的自我关怀。
- 与团队沟通时尽量保持冷静，优先采取积极的应对方法。
- 带头示范怎样的行为才能促进心理健康，以期团队效仿。

在团队层面：

- 确保员工的基本安全需求得到满足。
- 根据团队成员行为和精神面貌的变化来展开与员工的关怀对话。
- 使员工更加了解可获得的支持，消除获取支持方面的障碍，并提供足够的时间，以便员工在需要时能够获得帮助。
- 利用提供的工具和提示，向团队成员传达全组织范围的信息。



“之后”阶段： 支持恢复

这一阶段是为了支持员工在心理健康方面的恢复。

在组织层面：

- 根据发生变化的计划确定当前进展，并辨别任何新出现或持续存在的心理危害。
- 确保员工理解变化对他们日常工作的影响。
- 考虑实施灵活的工作方式，并尽可能提供自主权。
- 与领导和员工共同商讨，落实从干扰事件中获得的经验教训。

在团队层面：

- 保持开放和有效的双向沟通渠道。
- 确保员工了解他们可以获得哪些支持。
- 通过仪式性活动来表达对过去工作方式的怀念（如，开展活动，让员工向旧工作方式告别）。
- 积极鼓励和示范自我关怀。



如果您或您认识的人需要支持，我们的[紧急援助页面](#)列出了您现在可以联系的支持服务。紧急情况下请拨打 000。