



Conseils pour réduire le stress et accroître la satisfaction

1. Réduire, clarifier et justifier les demandes

- En définissant les priorités pour chaque employé et pour l'équipe
- En précisant qui fait quoi, avec qui et dans quel délai, et ce, en consultant les employés lorsque cela est possible
- En expliquant d'où proviennent les demandes [ce n'est pas toujours facile à déterminer pour ceux qui ne gèrent pas] et en établissant ce qui est raisonnable
- En devenant un champion dans la recherche de ressources supplémentaires pour faire le travail

2. Accroître le niveau de contrôle

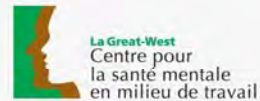
- En demandant aux employés de prendre certaines décisions, lorsque cela est possible
- En laissant aux personnes la liberté de choisir la manière dont elles feront leur travail, lorsque vous le pouvez
- En accompagnant du mieux que vous pouvez les employés afin de les aider à faire la distinction entre les tâches essentielles et celles qui peuvent attendre

3. Réduire le niveau d'effort et la tension

- En encourageant les membres du personnel à prendre les vacances auxquelles ils ont droit et en faisant la promotion d'un bel équilibre travail/famille
- En faisant participer les membres du personnel à la mise à jour des méthodes de travail afin de réduire le niveau d'effort et la tension
- En investissant abondamment dans la technologie et la formation et le perfectionnement de haut niveau pour accroître les compétences et les aptitudes des membres du personnel
- En aidant les personnes qui travaillent ensemble ou qui relèvent de vous à maintenir une répartition équitable du travail

Élaboré par le docteur Martin Shain, directeur du Neighbour@Work Centre, pour le Centre pour la santé mentale en milieu de travail de la Great-West.

LA GESTION EN MATIÈRE DE SANTÉ MENTALE



4. Offrir davantage de reconnaissance

- En offrant de nouvelles occasions d'apprentissage
- En proposant des tâches intéressantes et stimulantes, dans la mesure du possible
- En donnant des promotions ou en faisant des recommandations en ce sens, lorsque cela est mérité
- En valorisant les réalisations, même les plus petites, sur une base régulière
- En témoignant votre reconnaissance pour le travail bien fait, et ce, sur une base régulière
- En faisant des critiques constructives [selon le principe 4:1]
- En sachant ce que chaque membre de votre équipe trouve gratifiant

Élaboré par le docteur Martin Shain, directeur du Neighbour@Work Centre, pour le Centre pour la santé mentale en milieu de travail de la Great-West.