

paesf SOLUTIONS

Devenir un employé résilient

Au cours de la pandémie de COVID-19, avez-vous fait face au stress en vous disant: “Je vais prendre cela comme un défi” ou “Y a-t-il une opportunité de grandir dans cette situation?” Ces réponses à l’adversité représentent la pensée résiliente. De nombreux livres sur la résilience sont écrits par des personnes qui ont dû relever des défis difficiles, comme des personnes handicapées et même des Navy Seals. Leur point commun est la décision de ne pas se rendre. Développez la résilience en découvrant ce qui vous enthousiasme pour l’avenir. Combattez le discours négatif que vous tenez sur votre capacité à réussir. Pratiquez l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les comportements d’épanouissement personnel pour leurs puissants avantages. Et lorsque vous êtes confronté à des changements, concentrez-vous physiquement et émotionnellement sur ce que vous pouvez contrôler. Les compétences en matière de résilience ne sortent pas d’un tiroir lorsqu’elles sont nécessaires. Ce sont des compétences que vous utilisez tous les jours pour résoudre correctement les problèmes, agir en fonction de vos objectifs et développer des réflexes pour rechercher l’opportunité dans les défis que vous rencontrez.

Apprenez-en plus au www.ncsu.edu (recherchez “resilience is a process”)



Activités et risques d'infection par la COVID-19

Quelle activité vous expose le plus au risque de contracter la COVID-19: faire des courses ou manger à l’extérieur au restaurant? Et si vous voyagez en avion, assistez à un match de basketball ou faites la queue pour un buffet? On a demandé aux experts de considérer le risque associé à 36 activités différentes, puis de les noter sur une échelle de 1 à 10 (10 étant le plus risqué). Bien que ce ne soit pas scientifique, la liste et les résultats (voir ci-dessous) peuvent vous aider à vous protéger en décidant de participer à certaines activités ou, dans certains cas, de les éviter complètement.

Liste et résultats: www.kltv.com [recherchez: “36 activities covid”]



Quand vous êtes un nouveau gestionnaire

Si vous êtes un nouveau gestionnaire, vous découvrirez un flot sans fin de conseils, de choses à faire et à ne pas faire, les comment-faire, les sites web et beaucoup de livres. Superviser d’autres personnes et développer des compétences de leadership pour accomplir le travail sera votre fonction professionnelle la plus mesurée. Avec l’expérience, vous développerez des instincts, mais il n’y a pas de presse pour devenir un excellent superviseur. Évitez les erreurs de débutant, notamment les suivantes: 1) accepter plus de travail, plutôt que de gérer l’achèvement du travail ; 2) ne pas communiquer suffisamment au-dessus, au-dessous et autour de vous ; 3) être submergé par des tâches à faire qui vous privent de l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée ; 4) croire que les autres agiront rapidement et aveuglément sur votre ordre ; 5) ne pas donner l’exemple du type d’employé que vous voulez que les autres soient ; et 6) ne pas apprendre à connaître ceux que vous supervisez en tête-à-tête.

Accro au travail : les mythes qui nuisent à la santé mentale

Les bourreaux de travail ont souvent une façon de penser qui peut avoir des conséquences secondaires sur leur propre santé. Le fait de ne pas “mériter un repos” avant d’avoir accompli une certaine quantité de travail est l’un de ces comportements. Fonder sa valeur personnelle sur la quantité de travail accomplie en est un autre. Accorder plus d’attention aux échecs professionnels tout en minimisant l’importance des réussites, ou défendre ses pratiques de travail par des répliques du type “personne n’est jamais mort d’avoir travaillé trop fort” sont quelques exemples. Malheureusement, les recherches montrent que les bourreaux de travail auront des problèmes de santé et mourront plus tôt à cause de la façon dont le travail interfère avec la santé, y compris des séquelles comme un sommeil irrégulier, une mauvaise alimentation, un manque d’équilibre entre le travail et la vie privée, se sentir seul, la toxicomanie, la dépression, la négligence de l’exercice (ou pas assez du bon type d’exercice) et la négligence de décisions importantes en matière de santé comme les examens physiques annuels, les examens, les tests de laboratoire et peut-être les vaccins. Certains bourreaux de travail peuvent être incapables de se détendre sans se sentir physiquement malades, anxieux et agités s’ils ne travaillent pas. Cela les empêche de prendre des vacances et les incite souvent à se rendre au travail même malade, ce qui est une forme de présentéisme. Si vous êtes conscient de l’un ou l’autre de ces comportements, il est temps d’en apprendre davantage; et s’il vous est difficile de faire des changements sains, parlez-en à un conseiller professionnel, à un PAE ou à un coach de vie pour vous aider à découvrir un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle. Commencez par le quiz de 20 questions proposé par le programme en 12 étapes Workaholics Anonymous. La promesse de mettre fin à un comportement de dépendance au travail est, ironiquement, d’augmenter la productivité, d’améliorer les relations au travail et à la maison, de renforcer le sentiment d’accomplissement dans plusieurs aspects de votre vie; et peut-être de vivre plus longtemps.



Source: Quiz pour Workaholic au www.workaholics-anonymous.org [recherchez “twenty questions”]

Soutenir les employés qui souffrent de douleur chronique

De nombreux employés souffrent de douleurs chroniques, mais il n’est pas rare que les personnes souffrant de douleurs minimisent leur état lorsqu’ils le mentionnent par crainte que cela affecte leur travail d’une manière ou d’une autre. Certains employés atteints de fibromyalgie, de lupus et du syndrome de fatigue chronique n’en parlent jamais à personne au travail, pas même à leur patron. Certains employés ont même déclaré qu’ils évitaient de s’habiller le matin parce que c’est trop douloureux et ils dorment dans leurs vêtements toute la nuit. Comment les collègues de travail peuvent-ils aider ? D’après une enquête communautaire en ligne auprès de salariés souffrant de douleurs chroniques, le besoin le plus demandé aux collègues est la compassion et la compréhension. Les personnes souffrant de douleurs veulent que vous sachiez qu’elles ne sont ni paresseuses, ni démotivées, ni peu disposées et que la dernière chose qu’elles veulent est de penser qu’elles ont laissé tomber l’équipe.

Septembre: Mois de la prévention du suicide

De nombreux mythes sont associés au suicide. Faire la lumière sur ces mythes peut inciter à intervenir plus tôt. L’intervention commence par la question de savoir si la victime potentielle est suicidaire, si elle planifie son suicide ou si elle pense à “se faire du mal d’une manière ou d’une autre”. Un de ces mythes est que les personnes suicidaires semblent déprimées, mais cela n’est vrai que pour 60 % des victimes. 80 % des victimes présentent des signes avant-coureurs, mais le découragement ne figure pas en tête de liste. Ce qui est plus important, c’est ce qui est exprimé. Soyez attentif aux propos concernant l’inutilité personnelle, le fait d’être piégé, d’être un fardeau pour les autres, de ne pas avoir de raison de vivre, de souffrir trop ou d’avoir “la” solution à tous ses problèmes. Demandez ensuite si la personne a des pensées ou des plans suicidaires et dirigez-la vers de l’aide. Vous pourriez sauver une vie.

Apprenez-en plus au: hhs.gov [recherchez “depression increase risk of suicide”]

