|  |  |
| --- | --- |
| English | Français |
| **In support of YOU: Resilience Strategies in Support of Your Employees** | **Pour VOTRE soutien : stratégies de résilience pour soutenir vos employés** |
|  |  |
| Dear Colleagues,  Attached you will find a quick and dirty overview of how to assist your employees increase their resilience. It includes a self-assessment table.  I would suggest you find ways to:   1. Conduct your own personal self-assessment and build your own strategy (you are human too! Time to put on your oxygen mask!) 2. Introduce the notion of the importance of resilience to your ADs and to your Managers /Team Leaders. – Have them do their own self-assessment and build their own strategy. 3. You are a network of leaders – lean and learn from each other, exchange good ideas and help each other think through your challenges. 4. Find ways to introduce to your employees, either individually through one-on-one check-ins or as a team-building activity. So they can know that their leaders support them, and they have a network of colleagues on which to call.   **But why is resilience important?**  In times of chaos and change, resilience has become a vital skill for employees.  By developing resilience skills, employees can increase their ability to adapt to change, solve problems, and communicate effectively with colleagues and managers.  Additionally, a resilient workforce can lead to increased productivity, reduced stress, and higher levels of job satisfaction, which can positively impact the bottom line.  You will find that many of the benefits listed below have a connection to quite a few of our NHROD Guiding Principles and NHROD Priorities.  **Resilient Employees are More Adaptable**  When employees are adaptable they can quickly adjust to new circumstances and unexpected changes.  They are not easily overwhelmed by unexpected events, and they are able to think on their feet to come up with solutions that can help the organization navigate challenging situations.  Adaptable employees are flexible and open-minded, which allows them to adjust their work style and priorities in response to changing circumstances.  **Resilient Employees are Better at Problem-Solving**  Resilient employees are able to approach problems and challenges with a creative and analytical mindset.  Obstacles do not deter them, instead, they see them as opportunities to learn and grow.  Resilient employees are skilled at analyzing problems and breaking them down into manageable parts.  They are also adept at coming up with multiple solutions to a single problem, and they are not afraid to experiment with different approaches until they find the best one.  **Resilience Leads to Increased Productivity**  Resilient employees are able to work efficiently and effectively, even when faced with challenging situations or unexpected obstacles.  When employees are resilient they’re able to maintain a high level of focus and motivation, which allows them to complete tasks quickly and accurately.  **Better Communication in the Workplace**  Resilient employees are able to communicate effectively with their colleagues, superiors, and subordinates, even in challenging or stressful situations.  They are able to express themselves clearly and succinctly, and they are also able to listen actively and empathetically.  Resilient employees are able to build strong relationships with their colleagues, which can lead to better teamwork and improved morale.  They are also able to resolve conflicts and misunderstandings more effectively, which can help prevent these issues from escalating and causing further problems down the line.  **Resilient Employees Manage Stress Better**  By developing resilience skills, employees can learn to manage their stress levels and maintain a healthy work-life balance, which can lead to improved mental health and well-being.  Resilient employees are better able to [manage stress](https://workplacementalhealth.org/mental-health-topics/resilience) and cope with challenges, which can help prevent stress from becoming overwhelming or leading to burnout.  Reduced stress can also have a positive impact on the organization as a whole.  **Improved Mental Health in the Workplace**  Resilient employees are better equipped to manage their emotions and cope with challenging situations, which can help prevent mental health issues such as anxiety and depression.  By developing resilience skills, employees can learn to recognize and manage their emotions, maintain a positive outlook, and seek support when needed.  **Resilience Enhances Leadership Skills**  Resilient leaders are better able to handle unexpected challenges, changes, and setbacks. They are better able to evaluate situations objectively and find solutions that work for their team and organization.  Also, resilient leaders are better able to communicate effectively with their team and share their vision and goals with their team and collaborate with team members to achieve them.  They are also able to give and receive feedback constructively, which can lead to improved performance and productivity.  **Resilience Leads to Greater Innovation**  Resilient employees are better equipped to think creatively and outside the box, which can lead to new ideas and solutions.  They are able to approach problems from different angles and are not afraid to take calculated risks.  This can lead to innovation and growth in the workplace, as new and improved ways of working can be identified and implemented.  Resilient employees are also better able to learn from failures and setbacks.  Rather than becoming discouraged or giving up, they are able to use these experiences to learn and grow.  This can lead to improved processes and ideas, as employees are better able to identify areas for improvement and develop solutions to overcome them. | Chers collègues,  Voici un aperçu rapide de la façon d'aider vos employés à accroître leur résilience. Elle comprend un tableau d’auto-évaluation.  Je vous suggère de trouver des façons de :   1. Faire votre propre autoévaluation personnelle et élaborer votre propre stratégie (vous aussi êtes humain ! C’est le temps de mettre votre masque à oxygène !) 2. Présenter la notion de l'importance de la résilience à vos directeurs adjoints et à vos gestionnaires/chefs d'équipe. – Demandez-leur de faire leur propre autoévaluation et de bâtir leur propre stratégie. 3. Vous êtes un réseau de leaders – apprenez les uns des autres, échangez de bonnes idées et entraidez-vous mutuellement à réfléchir à vos défis. 4. Trouver des façons de présenter à vos employés, soit individuellement par le biais de check-ins individuels, soit dans le cadre d'une activité de consolidation d'équipe. Ils peuvent ainsi savoir que leur gestion les soutient et avoir un réseau de collègues sur lesquels faire appel.   **Mais pourquoi la résilience est-elle importante ?**  En période de chaos et de changement, la résilience est devenue une compétence essentielle pour les employés.  En développant leurs compétences en matière de résilience, les employés peuvent accroître leur capacité à s'adapter au changement, à résoudre des problèmes et à communiquer efficacement avec leurs collègues et leurs gestionnaires. De plus, une main-d'œuvre résiliente peut entraîner une productivité accrue, une réduction du stress et des niveaux plus élevés de satisfaction au travail, ce qui peut avoir un impact positif sur les résultats financiers.  Vous constaterez que bon nombre des avantages énumérés ci-dessous sont liés à un certain nombre de nos principes directeurs et aux priorités de la DONRH.  **Les employés résilients sont plus adaptables**  Lorsque les employés sont adaptables, ils peuvent s'adapter rapidement aux nouvelles circonstances et aux changements inattendus.  Ils ne sont pas facilement submergés par des événements inattendus et sont capables de réfléchir rapidement pour trouver des solutions qui peuvent aider l'organisation à faire face à des situations difficiles.  Les employés adaptables sont flexibles et ouverts d'esprit, ce qui leur permet d'ajuster leur style de travail et leurs priorités en réponse à l'évolution des circonstances.  **Les employés résilients sont meilleurs pour résoudre les problèmes.**  Les employés résilients sont capables d'aborder les problèmes et les défis avec un état d'esprit créatif et analytique.  Les obstacles ne les dissuadent pas, mais ils les voient comme des occasions d'apprendre et de grandir.  Les employés résilients sont capables d'analyser les problèmes et de les décomposer en parties gérables.  Ils sont également capables de proposer plusieurs solutions à un seul problème et n'ont pas peur d'expérimenter différentes approches jusqu'à trouver la meilleure.  **La résilience mène à une productivité accrue**  Les employés résilients sont capables de travailler de manière efficace et efficiente, même lorsqu'ils sont confrontés à des situations difficiles ou à des obstacles inattendus.  Lorsque les employés sont résilients, ils sont capables de maintenir un niveau élevé de concentration et de motivation, ce qui leur permet d’accomplir leurs tâches rapidement et avec précision.  **Meilleure communication au travail**  Les employés résilients sont capables de communiquer efficacement avec leurs collègues, supérieurs et subordonnés, même dans des situations difficiles ou stressantes.  Ils sont capables de s'exprimer de manière claire et succincte, et ils sont également capables d'écouter activement et avec empathie.  Les employés résilients sont capables de bâtir des relations solides avec leurs collègues, ce qui peut mener à un meilleur travail d'équipe et à un meilleur moral.  Ils sont également capables de résoudre plus efficacement les conflits et les malentendus, ce qui peut aider à empêcher que ces problèmes ne s'aggravent et n'entraînent d'autres problèmes à long terme.  **Les employés résilients gèrent mieux le stress**  En développant des compétences de résilience, les employés peuvent apprendre à gérer leur niveau de stress et à maintenir un équilibre sain entre leur vie professionnelle et leur vie privée, ce qui peut mener à une amélioration de leur santé mentale et de leur bien-être.  Les employés résilients sont mieux en mesure de gérer le stress et de relever les défis, ce qui peut aider à éviter que le stress ne devienne accablant ou ne mène à l'épuisement professionnel.  La réduction du stress peut aussi avoir un impact positif sur l'organisation dans son ensemble.  **Amélioration de la santé mentale au travail**  Les employés résilients sont mieux outillés pour gérer leurs émotions et faire face aux situations difficiles, ce qui peut aider à prévenir des problèmes de santé mentale comme l'anxiété et la dépression.  En développant des compétences de résilience, les employés peuvent apprendre à reconnaître et à gérer leurs émotions, à maintenir une attitude positive et à rechercher du soutien en cas de besoin.  **La résilience améliore les compétences en leadership**  Les leaders résilients sont mieux outillés pour gérer les défis, les changements et les revers inattendus. Ils sont mieux outillés pour évaluer objectivement les situations et trouver des solutions qui conviennent à leur équipe et à leur organisation.  De plus, les leaders résilients sont mieux en mesure de communiquer efficacement avec leur équipe, de partager leur vision et leurs objectifs avec leur équipe et de collaborer avec les membres de l'équipe pour les atteindre. Ils sont également capables de donner et de recevoir de la rétroaction de manière constructive, ce qui peut entraîner une amélioration du rendement et de la productivité.  **La résilience mène à une plus grande innovation**  Les employés résilients sont mieux outillés pour penser de manière créative et sortir des sentiers battus, ce qui peut mener à de nouvelles idées et solutions.  Ils sont capables d'aborder les problèmes sous différents angles et n'ont pas peur de prendre des risques calculés. Cela peut mener à l'innovation et à la croissance en milieu de travail, à mesure que de nouvelles méthodes de travail améliorées peuvent être identifiées et mises en œuvre.  Les employés résilients sont aussi mieux en mesure de tirer des leçons des échecs et des revers.  Plutôt que de se décourager ou d'abandonner, ils sont capables d'utiliser ces expériences pour apprendre et grandir.  Cela peut mener à des processus et des idées améliorés, car les employés sont mieux à même d'identifier les domaines à améliorer et de développer des solutions pour les surmonter. |