

La liste de vérification des pratiques du mieux-être: Compétence



- ☐ Encourager les employés à personnaliser leur espace de travail afin de refléter leurs préférences personnelles, leurs intérêts, ou leurs points forts. Une fois que cela a été fait, faites une tournée des bureaux pour poser des questions et identifier des domaines d'intérêt communs ou de connexion.
- ☐ Consulter les employés quant à leurs besoins de formation ou de perfectionnement. Offrir des possibilités d'apprentissage dans le cadre du plan de travail annuel des équipes.
- ☐ Développer une carte d'atout de la gamme des forces et des atouts associés à l'opération ou au fonctionnement de l'équipe que possèdent les membres de l'équipe. Tenir un remue-méninge des façons possibles d'illustrer ces actifs sur un mur dans le milieu de travail.
- ☐ Inviter les employés ayant une expertise ou des forces dans des domaines spécifiques à offrir une session de perfectionnement pour le reste de l'équipe.
- ☐ Organiser et distribuer un bulletin numérique trimestriel d'une page ou un communiqué qui parle des forces des employés ou leurs réalisations.
- ☐ Jumeler des employés en pairs pour l'encadrement ou le coaching pendant une période de 1-3 mois selon les compétences identifiées ou les zones de forces sur lesquelles les personnes aimeraient travailler. Demander ensuite aux participants de rapporter leurs progrès et la façon dont les nouvelles compétences ou points forts ont été appliqués.
- ☐ Exprimer notre gratitude est une façon de reconnaître les contributions et les forces parmi les membres de l'équipe. Encourager les membres de l'équipe d'exprimer leur gratitude sur une base régulière par le biais de courriels encourageants, brèves notes d'appréciation, ou des visites spécifiques au bureau de la personne.

Compétence

- ☐ Effectuer des exercices qui favorisent la compréhension des différences individuelles et qui renforcent l'importance de tirer profit des forces complémentaires dans le travail d'équipe. L'utilisation des indicateurs typologique de Myers-Briggs, codes de Holland, ou ateliers de couleurs peut être utile dans la reconnaissance de la gamme des points forts de l'équipe en milieu de travail.
- ☐ Penser aux réussites de l'équipe. Demandez aux membres de l'équipe de réfléchir sur ces situations et d'identifier quelles forces ont été mise à contribution afin d'assurer le succès. Discuter comment ces points forts ont été utilisés, mis en œuvre ou séquencés dans les plans de l'activité ou du projet.
- ☐ Tenir un remue-méninge, écrire, ou faites une recherche sur internet afin d'avoir des citations ou des dictons qui affirment ou encouragent l'utilisation de forces, de compétences et la créativité. Afficher ces citations dans les couloirs, les salles à manger ou les zones fréquemment visitées (foyer, photocopieur). Introduire de nouvelles citations à chaque semaine pour garder les messages à jours et pertinents.
- ☐ Dans le cadre des activités de renforcement avec votre équipe, inviter les membres de l'équipe à partager comment ils utilisent leurs forces dans leurs activités quotidiennes. Poser des questions telles que:
 - Quel est un de vos points forts qui est profondément valorisé dans votre milieu de travail.
 - Comment utilisez-vous vos points forts pour prendre une décision difficile.
 - Sur quelles forces comptez-vous lors des situations de conflit?
- ☐ Dans le cadre de la planification de nouveaux projets ou initiatives, inviter les membres de l'équipe à partager les forces qu'ils apportent au projet afin d'atteindre les objectifs communs. Utiliser le contenu de ce partage pour clarifier les rôles et les responsabilités des membres de l'équipe.