

## Your Monthly Dose of Workplace Wellness Support - May 2026



Brought to you by **Ki Health**

Strong workplace relationships are a key driver of employee well-being, engagement, and performance. But they don't always develop naturally, especially in today's fast-paced and often high-pressure work environments. For HR leaders, the quality of relationships across teams can influence collaboration, trust, retention, and even how effectively employees navigate conflict or change. When relationships break down, the impact can show up quickly in productivity, morale, and psychological safety.

This month, we're focusing on building better relationships at work, including practical ways to strengthen connections, improve communication, and create a more supportive, resilient workplace culture.

# "Ask an Expert" Events

Every month, we host an "Ask an Expert" event on a pressing health and well-being topic. Encourage your employees to attend so they can gain valuable insights on the topic of the month.



## Building Better Relationships at Work

*"My relationships at work feel like a mixed bag. I feel like I have a great friendship with some people and can't connect at all with others. I wonder if my colleagues feel the same - our team just doesn't really feel like a team. It feels almost cliquey. How can we build better, healthier working relationships?"*

These are the registration pages for the event on **May 13th**. Share the links to these pages in employee communications.

[REGISTER EN >](#)

[REGISTER FR >](#)



### **Webinar Recording: The Mental Health Impacts of Navigating Infertility**

In our April *Ask an Expert* webinar, our expert discussed the impacts of infertility on mental well-being and relationships, including practical strategies for coping with infertility and supporting others who may be experiencing it.

[If you missed the event, watch the video here.](#)

## **May: Building Better Relationships at Work**

Trusted, expert-approved content to share with your employees through your newsletters, intranets, e-mails, and more. We offer this content in a copy/paste format so you can easily share it across your internal channels.

### **Navigating Workplace Relationships During Times of Change**

While change is a necessity for organizations to succeed, the pace, frequency, and intensity of workplace change since the pandemic is eye-watering. Furloughs. Work-from-home. Hybrid. Return-to-Office. Restructuring. Layoffs. The spectre and

manifestation of AI. New opportunities and new challenges. Rapidly evolving roles, responsibilities, and dynamics. I don't know about you, but sometimes it feels like we're all in tiny rowboats being tossed around in a vast, stormy sea.

How our little boats handle the ups and downs depends on many different factors, not least of all, who's in there with us.

### **Why Work Relationships Matter**

Whether we're navigating thirty-foot swells or simply charting a new course in calm waters, workplace changes can be destabilizing. Even when a change is something ultimately positive, like a promotion or a new tool that will save you time or effort in the future, it can still come with uncertainty. And to our security-seeking brains, uncertainty tends to trigger stress.

Healthy relationships and social support can buffer that stress. When we feel valued, supported, and safe in our connections with others, it shows up in our bodies and minds: oxytocin (the bonding hormone) tends to increase, cortisol (the stress hormone) tends to decrease, our heart rates slow down, and we can think more clearly and calmly. And when we can enjoy those connections—sharing, laughing, doing things together—we can even get a bit of an endorphin (the feel-good chemical) boost.

In times of workplace change, the people around us can fundamentally shape our experience. Research suggests that, in general, feeling supported by our coworkers can reduce how distressed we feel, and that the outcomes of workplace change, including how it impacts us, are heavily influenced by culture and leadership, including communication, trust, and psychological safety.

### **How Work Relationships Are Tested**

There is, however, a bit of a wrinkle. While good relationships at work can reduce stress, workplace change can often strain those relationships.

Depending on what the change is and how we each react to it, uncertainty and shifting roles or expectations can create tension, lead to confusion and communication breakdowns, and erode trust. Think of any action or adventure movie you've ever seen where a group of people finds themselves in an uncertain or stressful situation. They may eventually band together and get through, but there are often moments of conflict where each person is grappling to make sense of what's going on and agree on a course of action.

In the workplace, this strain can look like:

- Being more snappy or irritable with one another
- Comparing yourselves to each other
- Misunderstandings or what therapists call “empathic ruptures” (for example, not tuning in to, acknowledging, or validating others’ emotions or needs)
- Broken telephone with snippets of information
- Not sharing information at all
- Withdrawing or avoiding certain colleagues, or slipping into cliques
- Competing and undermining one another out of self-protection
- Difficulty collaborating or making decisions together
- Emotional contagion and fear, stress, or frustration spreading through the team

How much strain shows up when workplace relationships are under pressure depends on the quality and strength of those relationships to begin with, but even solid relationships can be tested by prolonged or intense change.

## Tips for Building Change-Resilient Work Relationships

There are, however, things we can do to protect and shore up our relationships so we can navigate more smoothly:

- **Share information early and often.** Silence maintains uncertainty and creates stress and anxiety. Try to be as transparent as possible. Share what's relevant, accurate, and timely. Even if you don't have all the answers, keeping people informed reduces rumors, confusion, and broken telephone, while preventing miscommunication and building trust. An important caveat: If you don't know something, or don't know for sure, be clear about that to avoid speculation.
- **Avoiding telling others how to feel.** We can do this in direct ways, but often we communicate our dismissal, disapproval, or discomfort in indirect ways, like being too hasty with advice, redirecting the conversation, or prematurely reassuring someone. It's a funny thing, but sometimes a well-intentioned, "Don't worry, it's going to be fine," can land more like an invalidating, "You shouldn't be worrying." This can cause disconnection and distance. Instead, be open and curious.
- **Remember that different reactions are normal.** Along similar lines, it's natural to assume that everyone feels like we do, and to get frustrated or irritated by people who approach change differently. Some folks in your rowboat might be invigorated and have their arms in the air and a light of excitement in their eyes as you crest the waves; some might have their eyes squeezed shut and a tight grip on the siding; still others might be sobbing in the back of the boat. Change triggers a range of different reactions, and differences don't have to lead to disconnection—they can lead to deeper understanding and growth. Try to put yourself in their shoes and hear them out.
- **Normalize uncertainty and share how you're feeling.** Instead of always putting on a brave face, let your colleagues know when you're feeling unsure

or unclear. Being authentic and honest goes a long way towards maintaining trust and connection, and it gives permission for others to be real, too.

- **Manage your own emotions.** At the same time, be mindful about emotion contagion and try to catch yourself if the stress has you lashing out or only vocalizing the negatives.
- **Maintain consistency as much as possible.** Routines, check-ins, and predictability are important to maintain in your relationships, even if everything around you is in flux. Keep up with meetings, follow through on your commitments, and try to keep an even keel in how you treat others. Rituals and consistency help stabilize your boat.
- **Check in.** Even brief gestures, like noticing if someone seems overwhelmed or not themselves and offering support, can create connection and stability.
- **Give the benefit of the doubt.** Try not to take negative interactions personally or let things fester. It's hard to be our best selves when we're seasick. Extend some grace, apologize when needed, and repair.
- **Build on strengths.** Lean into the strengths of your relationships. Notice what works well or what you already connect on, and do more of it. Bond over small moments and reinforce that bond.

Finally, if you're having difficulty with work relationships as you navigate workplace changes, don't hesitate to reach out through your EFAP for support.

***Dr. Kayleigh-Ann Clegg is a Clinical Psychologist and Clinical Content Specialist.***

**FR**

### **Gérer les relations professionnelles en période de changement**

Si le changement est une nécessité pour la réussite des organisations, le rythme, la fréquence et l'intensité des bouleversements sur le lieu de travail depuis la pandémie sont vertigineux. Chômage partiel. Télétravail. Mode hybride. Retour au bureau. Restructuration. Licenciements. L'émergence et les impacts de l'IA. Nouvelles opportunités et nouveaux défis. Évolution rapide des rôles, des

responsabilités et des dynamiques. Je ne sais pas ce que vous en pensez, mais j'ai parfois l'impression que nous sommes tous dans de minuscules barques ballottées sur une mer vaste et agitée.

La façon dont nos petits bateaux affrontent les hauts et les bas dépend de nombreux facteurs, notamment de ceux qui se trouvent à nos côtés.

### **Pourquoi les relations professionnelles sont importantes**

Que nous naviguions sur des vagues de dix mètres ou que nous traçons simplement une nouvelle route en eaux calmes, les changements sur le lieu de travail peuvent être déstabilisants. Même lorsqu'un changement est en fin de compte positif, comme une promotion ou un nouvel outil qui vous fera gagner du temps ou vous épargnera des efforts à l'avenir, il peut tout de même s'accompagner d'incertitude. Et pour notre cerveau qui cherche à se sentir en sécurité, l'incertitude a tendance à déclencher du stress.

Des relations saines et un soutien social peuvent atténuer ce stress. Lorsque nous nous sentons valorisés, soutenus et en sécurité dans nos relations avec les autres, cela se ressent dans notre corps et notre esprit : l'ocytocine (l'hormone de l'attachement) a tendance à augmenter, le cortisol (l'hormone du stress) a tendance à diminuer, notre rythme cardiaque ralentit, et nous pouvons penser plus clairement et sereinement. Et lorsque nous pouvons nourrir ces liens — partager, rire, faire des choses ensemble —, nous pouvons même bénéficier d'un petit regain d'endorphines (les substances chimiques du bien-être).

En période de changement au travail, les personnes qui nous entourent peuvent influencer notre expérience de manière fondamentale. Des recherches suggèrent que, de manière générale, le fait de se sentir soutenu par ses collègues peut réduire notre sentiment de détresse, et que les conséquences des changements sur le lieu de travail, y compris leur impact sur nous, sont fortement influencées par la culture

et le leadership, notamment par la qualité de la communication, la confiance et la sécurité psychologique.

### **Comment les relations professionnelles sont mises à l'épreuve**

Il y a toutefois un petit hic. Si de bonnes relations au travail peuvent réduire le stress, les changements sur le lieu de travail peuvent souvent mettre ces relations à rude épreuve.

Selon le type de changement et la façon dont chacun y réagit, l'incertitude et l'évolution des rôles ou des attentes peuvent créer des tensions, entraîner de la confusion et des problèmes de communication, et éroder la confiance. Pensez à n'importe quel film d'action ou d'aventure que vous avez vu, dans lequel un groupe de personnes se retrouve dans une situation incertaine ou stressante. Elles finissent peut-être par s'unir et s'en sortir, mais il y a souvent des moments de conflit où chacun tente de comprendre ce qui se passe et s'accorder sur la marche à suivre.

Au travail, cette tension peut se traduire par :

- Être plus brusque ou irritable les uns envers les autres
- Se comparer les uns aux autres
- Des malentendus ou ce que les thérapeutes appellent des « ruptures empathiques » (par exemple, ne pas être à l'écoute, ne pas reconnaître ou ne pas valider les émotions ou les besoins des autres)
- Une transmission déformée de l'information
- Ne pas partager d'informations du tout
- Se replier sur soi-même ou éviter certains collègues, ou se regrouper en cliques
- Se faire concurrence et se nuire mutuellement par réflexe de protection

- Des difficultés à collaborer ou à prendre des décisions ensemble
- La contagion émotionnelle et la propagation de la peur, du stress ou de la frustration au sein de l'équipe

L'intensité des tensions qui apparaissent lorsque les relations au travail sont mises à rude épreuve dépend de la qualité et de la solidité de ces relations au départ, mais même les relations les plus solides peuvent être mises à l'épreuve par des changements prolongés ou intenses.

### **Conseils pour établir des relations de travail résilientes face au changement**

Il existe toutefois des mesures que nous pouvons prendre pour protéger et consolider nos relations afin de traverser cette période plus sereinement :

- **Partagez les informations rapidement et régulièrement.** Le silence entretient l'incertitude et engendre du stress et de l'anxiété. Essayez d'être aussi transparent que possible. Partagez ce qui est pertinent, exact et opportun. Même si vous n'avez pas toutes les réponses, tenir chacun informé réduit les rumeurs, la confusion et les malentendus, tout en prévenant les malentendus et en renforçant la confiance. Une mise en garde importante : si vous ne savez pas quelque chose, ou si vous n'en êtes pas certain, indiquez-le clairement pour éviter les spéculations.
- **Évitez d'imposer aux autres ce qu'ils devraient ressentir.** Nous pouvons le faire de manière directe, mais souvent, nous communiquons notre rejet, notre désapprobation ou notre malaise de manière indirecte, par exemple en donnant des conseils trop hâtifs, en détournant la conversation ou en rassurant quelqu'un prématurément. C'est paradoxal, mais parfois, un « Ne t'inquiète pas, tout ira bien » bien intentionné peut être perçu comme un « Tu ne devrais pas t'inquiéter » qui dévalorise. Cela peut créer une rupture et une distance. Au lieu de cela, soyez ouvert et curieux.
- **N'oubliez pas que les réactions différentes sont normales.** Dans le même ordre d'idées, il est naturel de supposer que tout le monde ressent la même chose que nous, et d'être frustré ou irrité par les personnes qui abordent le

changement différemment. Certains passagers de votre barque peuvent être revigorés, les bras levés et une lueur d'excitation dans les yeux alors que vous franchissez les vagues ; d'autres peuvent avoir les yeux fermés et s'agripper fermement aux bords ; d'autres encore peuvent sangloter à l'arrière de l'embarcation. Le changement déclenche toute une gamme de réactions différentes, et ces différences ne doivent pas nécessairement mener à une rupture : elles peuvent au contraire mener à une compréhension plus profonde et de la croissance. Essayez de vous mettre à leur place et écoutez-les jusqu'au bout.

- **Normalisez l'incertitude et partagez ce que vous ressentez.** Au lieu de toujours faire semblant d'aller bien, faites savoir à vos collègues quand vous vous sentez incertain ou dans le flou. Être authentique et honnête contribue grandement à maintenir la confiance et le lien, et cela permet aux autres d'être eux aussi sincères.
- **Gérez vos propres émotions.** Dans le même temps, soyez attentif à la contagion émotionnelle et essayez de vous reprendre si le stress vous pousse à vous emporter ou à ne voir que le côté négatif.
- **Restez aussi cohérent que possible.** Il est important de maintenir des routines, des points réguliers et une certaine prévisibilité dans vos relations, même si tout autour de vous est en pleine mutation. Respectez vos réunions, tenez vos engagements et essayez de rester constant dans votre façon de traiter les autres. Les rituels et la cohérence aident à stabiliser votre embarcation.
- **Prenez des nouvelles.** Même de petits gestes, comme remarquer si quelqu'un semble dépassé ou ne semble pas dans son assiette et lui proposer votre aide, peuvent créer un lien et apporter de la stabilité.
- **Accordez le bénéfice du doute.** Essayez de ne pas prendre les interactions négatives personnellement et de ne pas laisser les choses s'envenimer. Il est difficile de donner le meilleur de soi-même quand on a le mal de mer. Faites preuve d'indulgence, excusez-vous si nécessaire et réparez les dégâts.

- **Misez sur vos points forts.** Appuyez-vous sur les points forts de vos relations. Remarquez ce qui fonctionne bien ou ce qui vous lie déjà, et faites-en davantage. Renforcez les liens dans les petits moments du quotidien.

Enfin, si vous rencontrez des difficultés dans vos relations professionnelles alors que vous naviguez à travers des changements sur votre lieu de travail, n'hésitez pas à contacter votre programme d'aide aux employés (PAE) pour obtenir du soutien.

**La Dre Kayleigh-Ann Clegg, psychologue clinicienne et spécialiste du contenu clinique.**

#### **Selected References / Références sélectionnées**

- Brazzale, P., Cooper-Thomas, H., Smollan, R. K., & Haar, J. (2026). Employee change orientation (echo) framework: A meta-review and taxonomy. *Journal of Management & Organization*, 1-28.
- Ellis, L. A., Tran, Y., Pomare, C., Long, J. C., Churruca, K., Saba, M., & Braithwaite, J. (2023). Hospital organizational change: The importance of teamwork culture, communication, and change readiness. *Frontiers in public health*, 11, 1089252.
- Hennessy, M. B., Kaiser, S., & Sachser, N. (2009). Social buffering of the stress response: diversity, mechanisms, and functions. *Frontiers in neuroendocrinology*, 30(4), 470-482.
- Inoue, R., Hikichi, H., Inoue, A., Kachi, Y., Eguchi, H., Watanabe, K., ... & Tsutsumi, A. (2022). Workplace social support and reduced psychological distress: a 1-year occupational cohort study. *Journal of occupational and environmental medicine*, 64(11), e700-e704.
- Madsen, S. R., Miller, D., & John, C. R. (2005). Readiness for organizational change: do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference?. *Human resource development quarterly*, 16(2), 213-234.

- Raza, M. A., Imran, M., Rosak-Szyrocka, J., Vasa, L., & Hadi, N. U. (2023). Organizational change and workplace incivility: mediated by stress, moderated by emotional exhaustion. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2008.

## 2026 Content & Webinar Calendars

[Click here to download](#) our *Ask an Expert* webinar calendar for 2026. Make sure to register yourself and share with your employees to encourage participation.

[Click here to download](#) our content calendar for 2026. Please note this calendar is designed to support you with your internal communications and planning; it is not intended for distribution.

Brought to you by **Kii Health**