

#HRM

✓ BESPAAR MET DE KMO-ORTEFEUILLE

CHIEF HAPPINESS OFFICER

DRAAG BIJ AAN HET WELZIJSBELEID VAN UW ORGANISATIE.

I.S.M. 

OMSCHRIJVING

Introductie

Het Welzijn van medewerkers, zowel mentaal als fysiek, behoort steeds meer ook tot de bezorgdheid van de werkgever. Gezonde werknemers, zowel fysiek als mentaal, zijn nu eenmaal productiever en leveren duurzame bijdrages voor de onderneming. Een HR en well-being-totaalaanpak loont.

In deze opleiding leer je de taken van een Chief Happiness Officer eigen maken en krijg je impact op volgende aspecten binnen uw organisatie:

- Minder ziekteverzuim
- Minder verloop
- Meer bevoegenheid
- Meer tevredenheid
- Meer betrokkenheid
- De medewerkers zijn positiever en socialer en werken hierdoor vaak beter met elkaar samen (beter werksfeer)
- Meer productiviteit
- Betere kwaliteit van het werk
- Minder arbeidsongevallen
- Positieve profilering van de organisatie door de medewerkers

Omschrijving

De meerwaarde van een Chief Happiness Officer:

- Een goede mentale en fysieke gezondheid is de basis van duurzame inzetbaarheid
- Naast gezondheid is ook wendbaarheid (agility) van belang: medewerkers moeten worden aangesproken op hun talent (Talent Development), dienen zich met hun job, de collega's en de organisatie verbonden te voelen (Engagement), én in voldoende mate het gevoel te hebben aan het roer te staan en impact te hebben op hun job en loopbaan (Resilience)
- Verandering op zich geeft geen stress, wel het gevoel er geen impact op te hebben. En dat gevoel is nog groter bij onduidelijkheid of (job)onzekerheid. Een werkgever die de 'agility' van zijn medewerkers wil verhogen, kan rond deze drie pijlers acties ondernemen. Voor de chief happiness officer ligt hier vaak een mooie uitdaging

Voor wie is deze opleiding bestemd?

HR-medewerkers, HR-consultants, coaches, preventie-adviseurs, leidinggevenden

PROGRAMMA

1. Welzijnsbeleidsplan

Als Chief Happiness Officer begeleid je de interne verantwoordelijken bij de opmaak en uitrol van een beleid met een actieplan in het kader van welzijn en engagement van medewerkers.

Dit is:

- Een beleidsmatig advies en projectcoördinatie omtrent welzijn en engagement binnen bedrijven
- Vitaliteitsprogramma's op maat voor specifieke doelgroepen
- 'Energy events' waarbij het gaat om korte en éénmalige interventies in het kader van energimanagement

2. Verzuimbeleid

Alleen ondernemingen die hier effectief op werken, slagen er in om hun verzuimcijfers te laten teruglopen. Een actief verzuimbeleid bestaat uit een preventieve aanpak rond motivatie, welzijn op het werk en de werkbaarheid van de job.

3. Stressbeleid

Bijna 2 op 3 van alle Belgische werknemers ervaart stress op het werk. Als werknemers niet goed met hun stress kunnen omgaan of als de werkomgeving te vaak stress veroorzaakt, ontstaan fysieke en psychische gezondheidsklachten. Dit gebeurt bij ruim 1 op 4 werknemers. 1 op 10 werknemers ontwikkelt zelfs een reële burn-out. Omdat de signalen die men krijgt vaak slechts het topje van de ijsberg zijn, wordt aangeraden een preventief stressbeleid te voeren:

- Sensibilisatie: een sfeer, cultuur creëren waar werknemers openlijk kunnen praten over prestaties en vermoeidheid zonder te moeten vrezen hierop te worden afgerekend
- Preventie: ervoor zorgen dat werknemers een evenwicht vinden en behouden tussen de energiebronnen en de stressoren
- Interventie: efficiënte en geïndividualiseerde aanpak voorstellen wanneer het evenwicht er niet meer is.

DOCENT

Stefaan Vanreenterghem: Na een loopbaan van meer dan 25 jaar in leidinggevende functies in een multinationale omgeving koos hij ervoor om de opgedane kennis en ervaring ter beschikking te stellen van de bedrijfswereld. Als extern adviseur ondersteunt hij bedrijfsleiders, directies en hun medewerkers. Dit met betrekking tot personeelsbeheer, lean management, reorganisaties, begeleiden veranderingsproces, training en workshops.

Tine Callebaut: Tine is als bedrijfspsycholoog steeds geboeid geweest door menselijke interacties, talent en vitaliteit. In haar "rugzak" zit meer dan 10 jaar ervaring in de HR-wereld en dit vanuit verschillende rollen. Als mensgerichte HR-manager en coach werkt ze het liefst op het kruispunt van theorie en praktijk: wetenschappelijk onderbouwd, maar tegelijk met de voeten in de realiteit van de werkcontext. Tine combineert deeltijdse HR-opdrachten met lesgeven in het hoger onderwijs en de uitbouw van haar eigen "ont-haast-praktijk" voor talent- en vitaliteitsmanagement.