

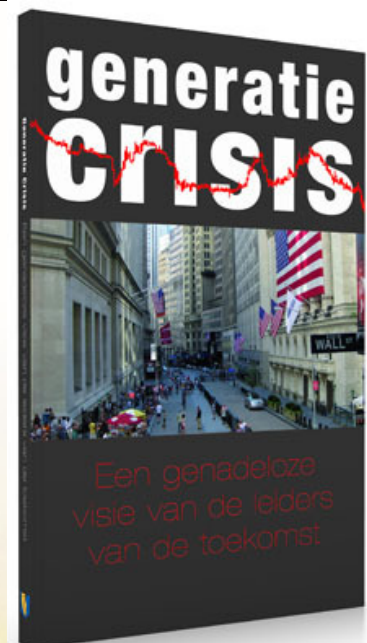
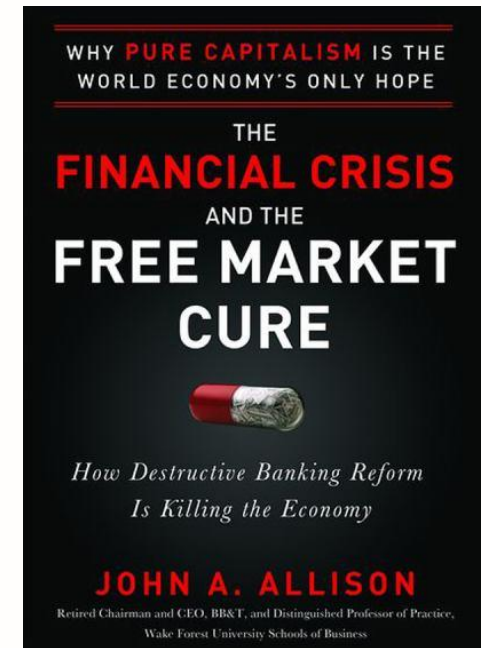
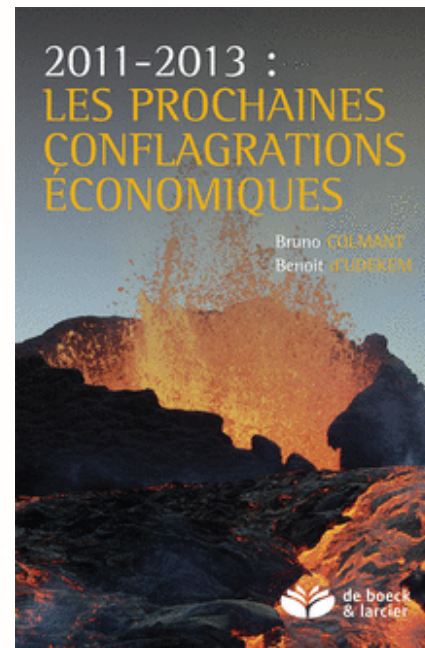
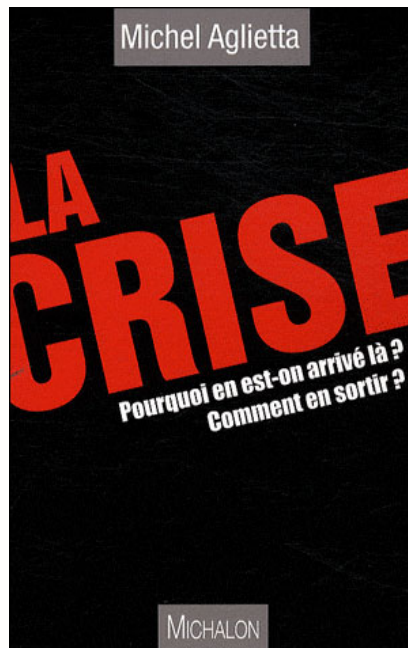


Post-Congress Event

😊
HAPPINESS

securex
human capital matters

people
sphere EVENTS



Happy
2012?



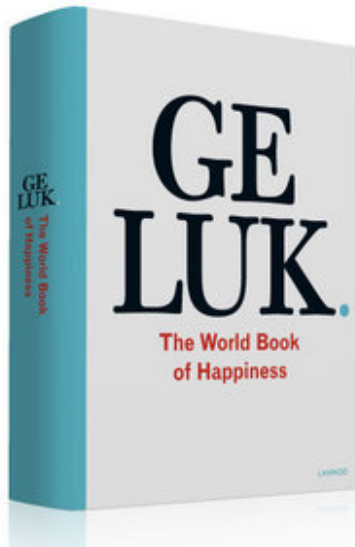
Happy 2012?

- Crises financières à répétition
- Conjoncture économique en berne
- Récession
- Dépression
- Gel des investissements
- Restructurations
- Détérioration des conditions de travail
- ...

A man with short brown hair and green eyes is shown from the chest up, wearing a black suit jacket over a white shirt. He has a wide-eyed, shocked expression, with his hands held up to his mouth as if he is gasping or about to say something. The background is a solid dark grey.

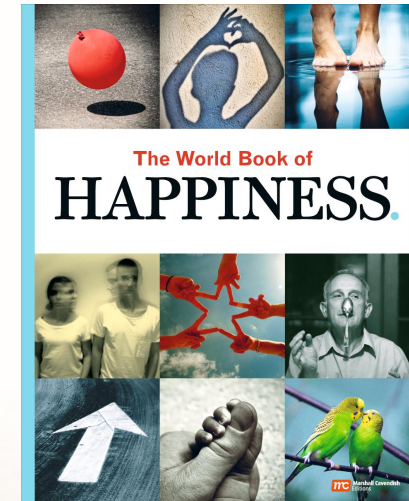
Happy
2012?

But...



Leo Bormans

« La psychologie positive ne prend pas comme point de départ les erreurs, les échecs et les syndromes négatifs, mais la force positive de l'être humain. »



But...

« Le bonheur est un concept qui a gagné ses lettres de noblesse aux cours de ces dernières années, comme objectif aussi bien pour les entreprises que pour les pays »

Adi Ignatius
HBR Chief Editor



But...

Nations Unies

A/RES/66/281



Assemblée générale

Distr. générale
12 juillet 2012

Soixante-sixième session
Point 14 de l'ordre du jour

Résolution adoptée par l'Assemblée générale

[sans renvoi à une grande commission (A/66/L.48/Rev.1)]

66/281. Journée internationale du bonheur

L'Assemblée générale,

Rappelant sa résolution 65/309 du 19 juillet 2011, dans laquelle elle a invité les États Membres à élaborer de nouvelles mesures qui tiennent mieux compte de l'importance de la recherche du bonheur et du bien-être pour le développement afin d'orienter leurs politiques nationales,

Sachant que la recherche du bonheur est un objectif fondamental de l'être humain,

Consciente de l'intérêt que revêtent le bonheur et le bien-être, objectifs et aspirations à caractère universel dans la vie des êtres humains partout dans le monde, et ayant à l'esprit qu'il importe de les prendre en compte dans le programme d'action publique,

Consciente également qu'il faut envisager la croissance économique dans une optique plus large, plus équitable et plus équilibrée, qui favorise le développement durable, l'élimination de la pauvreté, ainsi que le bonheur et le bien-être de tous les peuples,

1. *Décide de proclamer le 20 mars Journée internationale du bonheur ;*
2. *Invite tous les États Membres, les organismes des Nations Unies et les autres organisations internationales et régionales ainsi que la société civile, y compris les organisations non gouvernementales et les particuliers, à célébrer comme il se doit la Journée internationale du bonheur, notamment dans le cadre d'initiatives éducatives et d'activités de sensibilisation ;*
3. *Prie le Secrétaire général de porter la présente résolution à l'attention de tous les États Membres, des organismes des Nations Unies et des organisations de la société civile de façon que cette journée soit célébrée comme il convient.*

118^e séance plénière
28 juin 2012



But...



1st Chief Happiness Officer elected HR Manager of the Year



But...

Philippe Gabilliet

« Parmi les stratégies dont disposent les organisations pour faire évoluer leurs modes de fonctionnement, la 'piste optimisme' semble être digne d'être explorée. L'optimisme présente trois avantages: il constitue un critère de choix pertinent en matière de recrutement; il est à la base de la construction collective d'une attitude positive au travail; et il est un outil de management puissant au service d'un leadership positif et durable. »



But...



Christine THIRAN
(SAINT-LUC
HOSPITAL)



Isaac GETZ
(EUROPE BUSINESS
SCHOOL)



Laurent LEDOUX
(BNP PARIBAS
FORTIS)



Renaud MAZY
(SAINT-LUC
HOSPITAL)



Bernard DELVAUX
(SONACA)



Baudouin MEUNIER
(BPOST)



Frank VANDER SIJPE
(SECUREX)



Eric CARLIER
(CLAEYS & ENGELS)



Theo COMPERNOLLE
(INSEAD/ VLERICK/
UNIV. AMSTERDAM)

Een HR-congres... met bedrijfsleiders



Christine Thiran (congresvoorzitster):

“Geluk op het werk is als thema niet alleen van belang voor HR. Het is boven alles een onderwerp waar het topmanagement van elke onderneming zich voor moet engageren.”



Drie wegen naar geluk:

- welzijn
- vrijheid
- autonomie



Drie wegen naar geluk:

- welzijn
- vrijheid
- autonomie

Eén doel:

De verwachtingen wat betreft geluk
op het werk ten aanzien van de HR-
professionals verduidelijken



Ambitieux, maar realistisch



Laurent Ledoux
(Filosofie & Management):

“We kunnen mensen motiveren noch gelukkig maken. In het beste geval kunnen we de omstandigheden creëren waarin mensen zichzelf kunnen motiveren en een vorm van geluk kunnen vinden. ‘Geluk op bestelling’ bestaat niet!”



Samenhang tussen inzetbaarheid en geluk op het werk

Frank Vander Sijpe
(Securex HR Research):

“Je moet individuen een kader bieden die hen toelaat hun leven in eigen handen te nemen... Zich duurzaam inzetbaar voelen, kunnen genieten van een ‘i-deal’ en zich verantwoordelijk voelen voor wat er gebeurt in een loopbaan draagt effectief bij aan het gevoel van professioneel geluk.”



“Job happiness is boss happiness”



Theo Compernelle

(Universiteit Amsterdam/Insead):

“Gelukkige medewerkers zijn performanter. Bedrijven kunnen hun geluk waarschijnlijk maken, en de beste manier daarvoor is kwaliteitsvol people management. En daar is nog werk aan de winkel!”



Plaidoyer pour un management libérateur



Isaac Getz

(ESCP Europe/Freedom Inc.):

invite à construire des environnements de travail dans lesquels (1) tous sont traités de façon intrinsèquement égale et peuvent prendre des initiatives (2) tous peuvent grandir et évoluer et (3) tous peuvent s'auto-diriger.



En contexte de transformation...



Baudouin Meunier (bpost):

Travailler sur les conditions d'un certain bonheur au travail au travers de l'autonomie et la liberté:

- free to know
- free to speak out
- free to try, free to fail
- free to go on
- free to go, eager to stay

... des champs d'action pour les RH: recrutement, day-to-day management, évaluation, développement, mobilité interne, exit process, etc.



En contexte de restructuration...



Bernard Delvaux (Sonaca):

Commencer par éviter de contribuer au malheur du personnel, ce qui est plus humble, plus raisonnable et aussi plus efficace

« La seule façon de transformer une organisation, c'est par la participation de son personnel. Le respect est essentiel et du temps consacré au personnel, en direct... »



Best Practices: de 'Top 10'



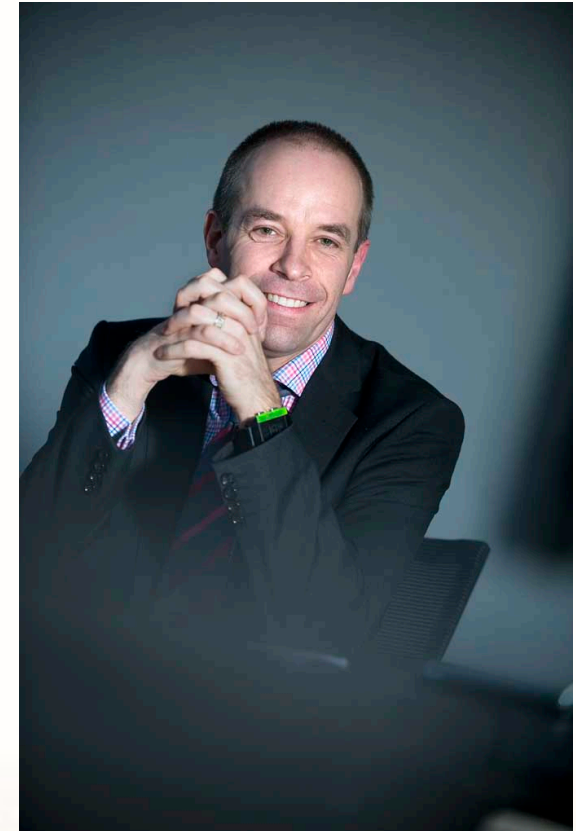
Renaud Mazy (Universitaire Ziekenhuizen St-Luc)

1. Een luisterend oor hebben en zich als 'service provider' opstellen om obstakels weg te ruimen,
2. Tijd investeren in medewerkers en bijdragen om hen te coachen,
3. De medewerkers betrekken: ideeën voor verbetering stimuleren en die ook honoreren,
4. De groep, en niet alleen de individuen, op de eerste plaats zetten,
5. En échte opendeurpolitiek voeren,



Best Practices: de 'Top 10'

6. Een partnerschap aangaan met de vakbonden,
7. De *best practices* delen en successen erkennen,
8. Mislukkingen aanvaarden, ze begrijpen en er lessen uit trekken,
9. Continu communiceren en de tijd geven om te reageren,
10. Als leider zich opstellen als een 'boomkweker': talent aantrekken, ontwikkelen en trouw maken, en ze laten vertrekken terwijl de deur openblijft voor hun eventuele terugkomst nadat ze elders verrijkt zijn door nieuwe ervaringen.



Renaud Mazy
(Universitaire Ziekenhuizen St-Luc)





En conclusion

Christine Thiran

(Présidente 20e mRH Congress)

« Le bonheur est un choix personnel. Le premier responsable de son bonheur, c'est l'individu lui-même. Le rôle de l'entreprise n'est pas de rendre les gens heureux, mais de créer les conditions qui permettent aux collaborateurs d'avancer sur la voie d'un certain bonheur au travail.

Les DRH ont pour mission de travailler sur ces conditions et d'activer les bons leviers. »



En conclusion

Christine Thiran

(Présidente 20e mRH Congress)



« Au détour de ces exposés est revenue la question de la ‘pertinence’ en RH. Certaines stratégies, approches, pratiques et certains processus RH à l’œuvre dans nos organisations n’alimentent pas la mise en place de conditions contribuant au bonheur des collaborateurs et, donc aussi, à la performance de l’organisation. Voire, parfois, se révèlent contre-productifs. »





En conclusion

Christine Thiran

(Présidente 20e mRH Congress)

« Plusieurs pistes émergent: le développement de leaders 'libérateurs' agissant en tant que 'service providers', le renforcement de la confiance, l'accent à mettre sur la liberté et l'autonomie, ainsi que sur leur corollaire, la responsabilisation, le respect, la mise en place de démarches participatives et, bien sûr, la communication qui doit assurer une bonne compréhension des choses et 'donner du sens'...»



Agenda



Focus 1

Employabilité durable: Work Ability & Work Agility

Maria Bruni (Bayer) & Frédérique Piret (Securex)



Focus 2

The New Way of Work: It's about culture, not technology!

Filip De Boeck (TNT Express) & David Ducheyne (Securex)



Panel Discussion

Bart Cambré (Antwerp Management School)

Ilios Kotsou (UCL),

Frank Vander Sijpe (Securex)





Post-Congress Event

😊

HAPPINESS

securex
human capital matters

people
sphere EVENTS