

1. Introductie
2. Wat is werkgeluk?
 - a. Een poging tot definitie
 - i. Een persoonlijke invulling
 - ii. Het woordenboek
 - iii. De piramide van werkgeluk
 - b. Een wetenschappelijk kader
 - i. De behoeftepiramide van Maslow
 - ii. De positieve psychologie
 - iii. Het hybridemodel van Daniel Kahneman
 - c. Werkgeluk in het bedrijfsleven
 - i. Werkgeluk \Leftrightarrow welzijn op het werk
 - ii. Lucky shots of happiness
 - iii. Time is money
 - iv. Het belang van beleid
3. Waarom werken aan werkgeluk?
 - a. Van welvaart over welzijn op het werk naar werkgeluk
 - b. De ROI van duurzaam werkgeluk voor de organisatie
 - i. Wat is de huidige stand van zaken?
 - ii. Welke problemen kan werkgeluk aanpakken?
 - iii. Wat brengt werkgeluk op voor een organisatie?
 - c. De ROI van duurzaam werkgeluk voor de medewerker
 - i. Zinvol werk
 - ii. De empathische leidinggevende
 - iii. Duurzame relaties op het werk
 - iv. Waardevol teamwerk
4. Met wie werken aan werkgeluk?
 - a. De rol van de werkgever – het management
 - b. De rol van HR
 - i. Microniveau: de kernmomenten van de Employee Journey
 1. Recruitering: Werf de juiste mensen aan.
 2. Onboarding: Hoe word je verwelkomd in je nieuwe job en hoe verlopen de eerste weken en maanden om ervoor te zorgen dat je helemaal opgeleid en geïntegreerd bent in het team?
 3. Loopbaanplanning: hoe houd je je sterke krachten aan boord?
 4. Ontslag: Hoe zorg je ervoor dat ex-medewerkers ambassadeurs worden?
 - ii. Macroniveau: beleid
 - c. De rol van de interne preventieadviseur
 - d. De rol van een Chief happiness Officer
 - e. De rol van leidinggevenden
 - f. De welzijnsceel / CPBW
 - g. Feel good ambassadeurs
5. Wanneer werken aan werkgeluk?
 - a. Werken aan werkgeluk in tijden van crisis? (reorganisatie, fusies, overnames, ...)
 - b. Werken aan werkgeluk tijdens de uren of na de uren?

- c. Basisvoorwaarden om te kunnen werken aan werkgeluk
- 6. Hoe werken aan duurzaam werkgeluk?
 - a. Meten is weten
 - i. Meet de stemming van de medewerkers
 - ii. Andere meetbare parameters
 - 1. Absenteïsme en verloop
 - 2. Recruitering
 - 3. Klantenappreciatie
 - 4. Prestatiegebonden factoren
 - b. Leading by example: de gedragscode / purpose
 - i. Top-down
 - ii. De leidinggevenden
 - iii. Zin
 - iv. Gedragscode
 - c. De kracht van communicatie
 - i. Boeiend communiceren, ook als het gaat om wetteksten
 - ii. Hoe mensen warm maken voor jouw verhaal?
 - iii. De kracht van positieve feedback
 - d. Werkgeluk in functie van de doelgroep
 - i. Generatie
 - ii. Statuut
 - iii. Functieniveau
 - iv. Bedrijfscultuur
 - e. De grote impact van kleine interventies
 - i. Informele contacten
 - ii. Zet werkgeluk centraal (alleen niet dat van jezelf)
 - iii. Beperk overwerk
 - iv. Gelukkige klanten zorgen voor gelukkige medewerkers
 - v. Random Acts of Kindness
 - vi. Een positieve communicatiecultuur

7. Enkele getuigenissen

- a. Preventieadviseur Raf D'haen (Aquafin)
- b. Een preventieadviseur die ontslag nam uit de functie
- c. HR-professional Steven Cavens (Bright Plus)

8. Conclusie

9. Over Tryangle en de Week van het Werkgeluk