


Werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers binnen



Dit werkgelegenheidsplan bevat maatregelen om de arbeidsparticipatiegraad van werknemers van 45 jaar en hoger te verhogen, hetzij door ze aan het werk te houden, hetzij door hun aantal te verhogen door leeftijdsgerichte indienstnemeningen.

Dit plan geeft uitvoering aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012

Gegevens van de onderneming:

Identificatienummer: 

Naam: 

Adres: 

Vertegenwoordigd door 

Dit plan is afgesloten op en heeft een geldigheidsduur van 1 jaar.

Het doel van het plan is het behoud van het aantal werknemers van 45 jaar en ouder en dit binnen het kader van de wetgeving dat er niet gediscrimineerd wordt op basis leeftijd, ras en geslacht.

Vaststelling van het gekozen actieplan of de gekozen actiegebieden en beschrijving van de concrete ondernemingsspecifieke maatregelen:

- 1) De gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van de fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven
 - Er zal een gezondheidsbeleid worden opgesteld en dit in samenspraak met het Comité. Dit beleid zal zich oa toespitsen op rookstop, anti obesitas, anti stress,

- Er zijn reeds in het verleden een aantal maatregelen genomen om het werk te verlichten voor oudere werknemers, namelijk de extra verlofdagen (bovenop de 20 wettelijke dagen) en de 5 extra plaatsen voor tijdskrediet in [REDACTED]
- 2) In het kader van de blijvende ontwikkeling van oudere werknemers zal verder aandacht gevestigd worden op opleiding. Een eerste training die in de verschillende sites zal georganiseerd worden is deze rond ergonomie.
 - 3) Vanuit het Comité zal gekeken worden welke machines aangepast kunnen worden om de fysieke klachten bij medewerkers te verminderen.
 - 4) De werkgever is bezig met de update van het opleidingssysteem (Promote). Hiermee zal het mogelijk zijn om ervaringscertificaten te ontwikkelen.

Beschrijving van de betrokken functies of werkplekken: volledige organisatie

Persoon die verantwoordelijk is voor de uitvoering: Cluster director Benelux in nauw overleg met de HR manager

Evaluatie van het vorige plan: niet van toepassing

Bijlage bij het werkgelegenheidsplan

Voorstellen van de werknemersvertegenwoordigers waarmee de werkgever geen rekening heeft gehouden:

- 1) Drempel tijdskrediet zal niet verhoogd worden, daar 55+ers onbeperkt kunnen instappen
- 2) Eindeloopbaandagen zullen niet geïmplementeerd worden, we hebben reeds onze ancienniteitsdagen.
- 3) De algemene opleidingen zullen kaderen in het HRbeleid

Toelichting van de werkgever als hij het advies van de werknemers niet heeft gevolgd:

Toelichting werkgever op basis van email van 3 mei 2013:

Werknemersvertegenwoordigers:

Paragraaf 1) *"Dit beleid zal zich oa toespitsen op rookstop, anti-obesitas, anti-stress, ..."*

Vraag: Welke concrete maatregelen zal de werkgever hiervoor nemen?

- De werknemers hadden gevraagd dat de werkgever een risico-analyse en preventieplan zou opstellen.
De met de mail meegestuurde werkpostfiches zijn alleen voor arbeiders, niet voor bedienden.
Vb. hoe omgaan met stress op de binnendienst? Er is een groot risico op burn-out of inzinking door teveel stress.
Wij verwachten een **globaal** preventieplan.

Werkgever:

Op het Comité Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) wordt er een Globaal preventieplan (5jarenplan) voorgesteld. Het globaal preventieplan wordt jaarlijks geëvalueerd en besproken op het Comité Preventie en Bescherming op het Werk, indien nodig bijgestuurd en aangepast.

De HR Manager zal met de preventie-adviseurs [REDACTED] contact opnemen om samen de inhoud van het Globaal preventieplan door te nemen alsook het jaarlijks actieplan.

[REDACTED] de tijd voor het de opmaak van een onderbouwd rookstop, anti-obesitas, anti-stress - beleid te kort. Gevraagd wordt om de HR manager de nodige tijd te geven een goede analyse te maken van de noden om daarop later dan een gedegen ondersteunend beleid te kunnen opmaken.

Werknemersvertegenwoordigers:

- Bij tijdscrediet wordt het takenpakket niet aangepast (vb. mails worden niet gelezen). Dit zorgt voor extra stress om het werk toch gedaan te krijgen. Daarom is vervanging nodig. Ook targets voor evaluatie dienen aangepast te worden.

Werkgever:

Dit punt zal door de werkgever eerst besproken worden met het management alvorens hierop een standpunt van de werkgever mee te delen.

Werknemersvertegenwoordigers:

Paragraaf 4) "Opleidingssysteem Promote"

Vraag: Wat houdt dit in? Graag toelichting hieromtrent.

Werkgever:

"Promote" is een softwareoplossing die ons toelaat om processen rond vorming, training en competenties op een gestructureerde manier op te volgen.

Via dit systeem zullen we ons als werkgever meer kunnen concentreren op de inhoud van de opleidingen.

We kunnen dit systeem hanteren voor volgende aspecten:

Via een administratieve interface wordt het volledige proces gestuurd en opgevolgd.

Door het gestructureerd bijhouden van alle opleidingsinspanningen (intern, extern, on-the-job, e-Learning) kunnen we een volledige competentiedatabase opbouwen en hebben we een beter inzicht op de aanwezige competenties binnen onze organisatie.

Op dit moment wordt dit systeem opgezet door [REDACTED] [REDACTED] de bedoeling is om dit systeem later verder uit te bouwen naar zowel arbeiders alsook bedienden.

Werknemersvertegenwoordigers:

Toevoegen aan het CAO104 document: "Dit werkgelegenheidsplan zal jaarlijks geëvalueerd worden"

Werkgever:

Dit werkgelegenheidsplan jaarlijks zal geëvalueerd worden.

Werknemersvertegenwoordigers:

Voorstellen van de werknemersvertegenwoordigers waarmee de werkgever geen rekening heeft gehouden.

Paragraaf 1) Drempel tijdskrediet zal niet verhoogd worden, daar 55+ers onbeperkt kunnen instappen

Reactie werknemers: CAO104 is een werkgelegenheidsplan voor 45+ niet alleen voor 55+. Wat met de groep tussen 45 en 55?

Werkgever:

De werkgever heeft het cao nr. 104 in deze mate opgezet dat het kan gebruikt worden voor de gehele groep van medewerkers binnen de organisatie, om discriminatie op basis van leeftijd tegen te gaan.

Paragraaf 1 blijft ongewijzigd.

Werknemersvertegenwoordigers:

Paragraaf 2) Eindloopbaandagen zullen niet geïmplementeerd worden, we hebben reeds onze anciënniteitsdagen.

Reactie werknemers: bedienden hebben momenteel geen anciënniteitsdagen. We willen dit gelijk getrokken zien met de anciënniteitsdagen voor de arbeiders.

Werkgever:

De werkgever heeft het voorstel van de werknemersvertegenwoordigers doorgenomen.

De werkgever wenst geen aanvullingen te maken aan paragraaf 2 en zal hier vandaag geen verandering in opnemen.

Werknemersvertegenwoordigers:

“Toelichting van de werkgever als hij het advies van de werknemers niet heeft gevolgd”: niet ingevuld

Reactie werknemers: deze toelichting graag invullen en motiveren

Werkgever:

Toelichting van de werkgever werd besproken in de ondernemingsraad van 17 juni 2013.