

DEMOGRAFIEFONDSDÉMOGRAPHIE

Overzichtstabel van acties in goedgekeurde demografieplannen: tot 28/09/2021

Maatregelen in de plannen opgenomen vloeien niet voort uit wettelijke verplichtingen.

BEDRIJF	ACTIEGEBIED 1: WERK	ACTIEGEBIED 2: GEZONDHEID	ACTIEGEBIED 3: COMPETENTIES	ACTIEGEBIED 4: LOOPBAANBELEID
1	<ul style="list-style-type: none">○ extra anciënniteitsverlofdag: 20 of meer jaar anciënniteit bereikt hebben.○ 1 extra betaalde rimpelverlofdag op leeftijd van 50 jaar.	<ul style="list-style-type: none">○ shiatsu-massage en andere massage tijdens de werkuren.○ gratis deelname aan sportevenementen.○ tweewekelijkse spelactiviteit tijdens de zomerperiode en dit tijdens de werkuren.○ infosessie over sedentair gedrag.○ gratis stappenteller voor het personeel.○ sensibilisatieprogramma “meer bewegen”.○ gratis fruit.		<ul style="list-style-type: none">○ invoering van loopbaangesprekken.

2	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanwerving van extra medewerker(s) in ploegendienst ○ motiverend teamklimaat: Basisopleiding people-management voor leidinggevend en + teamcoachingsinitiatieven 	<ul style="list-style-type: none"> ○ schildklier- en prostaatonderzoek betaald door de werkgever ○ sportcheque van 92 euro per werknemer forfaitair 		
3	<ul style="list-style-type: none"> ○ investeren in people-managementvaardigheden met betrekking tot dialoogvoering en bewaking van de werkbelasting. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ergonomie: installatie van verstelbare bureau' s. 		
4	<ul style="list-style-type: none"> ○ verhoging van de autonomie en de regelmogelijkheden. Verandering van een "command and controlorganisatie" naar een organisatie van het werk waarbij de werknemers meer beslissingsbevoegdheid, meer autonomie en meer regelmogelijkheden zullen krijgen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ installatie van ergonomische hulpmiddelen 		
5	<ul style="list-style-type: none"> ○ verhoging van de autonomie en de regelmogelijkheden. Verandering van een "command and controlorganisatie" naar een organisatie van het werk waarbij de werknemers meer beslissingsbevoegdheid, meer autonomie en meer 	<ul style="list-style-type: none"> ○ cursus defensief rijgedrag voor de vertegenwoordigers 		

	regelmogelijkheden zullen krijgen.			
6	<ul style="list-style-type: none"> ○ opstart peter- en meterschapsproject zodat jongere werknemers beter geïntegreerd kunnen worden. ○ overplaatsing naar andere job voor wie de job te stresserend was. aangepaste job voor werknemers om medische redenen. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sporten tijdens de middag. ○ Yogales door professionele begeleidster 1X per week. ○ 2 X per week gratis fruitmanden. ○ infosessie “omgaan met stress”. ○ gratis medisch onderzoek om de drie jaar voor 45 plus 		
7	<ul style="list-style-type: none"> ○ invoering rimpelverlof: 1 dag op 50 jaar, 1 dag op 53 jaar, 1 dag op 57 jaar 			
8	<ul style="list-style-type: none"> ○ bijkomende aanwervingen om het tijdskrediet op te vangen. ○ financiële bijpassing bij tijdskrediet voor 50plus (234€ voor halftijds, 59€ voor 1/5^{de}). 	<ul style="list-style-type: none"> ○ gratis deelname aan sportieve evenementen. ○ ondersteuning om het psychosociaal welzijn te verbeteren. ○ werkposten van de beeldschermwerkers optimaliseren. 		
9	<ul style="list-style-type: none"> ○ invoering van peter- en meterschap om nieuwe medewerkers beter te integreren. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ fitness (20 minuten) voor medewerkers tijdens de werktijd. ○ ergonomische werkplekaanpassingen voor de beeldschermwerkers. In 	<ul style="list-style-type: none"> ○ investeren in kennis- en ervaringsuitwisseling. De medewerkers de 	

		<p>kaart brengen risicoanalyse en uitwerken preventiemaatregelen via opleiding om de werkplek en de werkhouding te verbeteren.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ uitwerken van ergonomische maatregelen. 	<p>mogelijkheid bieden om een andere uitdaging aan te gaan binnen de groep. 5 medewerkers wordt de mogelijkheid geboden om een dag mee te gaan met werknemers van een ander bedrijf binnen de groep. Zo kunnen ze ontdekken wat de mogelijkheden zijn.</p>	
10, 11,12	<ul style="list-style-type: none"> ○ invoering rimpelverlof voor 45 plus 			<ul style="list-style-type: none"> ○ coaching van medewerkers
13	<ul style="list-style-type: none"> ○ toekennen van maandelijks één uur extra verlof vanaf 50 jaar ○ toekennen van maandelijks anderhalf uur extra verlof vanaf 55 jaar ○ toekennen van een maandelijks bruto premie van 75€ voor 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanbieden van fruit en gezonde drank 		

	werknemers met een 1/5 ^{de} landingsbaan met recht op onderbrekingsuitkering			
14	<ul style="list-style-type: none"> ○ toekennen van maandelijks een uur extra verlof voor oudere werknemers te nemen op vrijdag 	<ul style="list-style-type: none"> ○ toekennen van een bijdrage van 100€ voor een culturele of sportieve activiteit ○ aanbieden van een vrijwillige medische check-up ○ aanbieden van seizoensfruit 		
15	<ul style="list-style-type: none"> ○ toekennen van een extra vakantiedag voor medewerkers van 50 jaar en meer 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sport- en cultuurcheque van 55€ aanbieden 		
16	<ul style="list-style-type: none"> ○ toekennen van een extra halve dag verlof bij een anciënniteit van minimum 10 jaar ○ toekennen van een extra halve dag verlof bij een anciënniteit van minimum 10 jaar en leeftijd van 55 of meer 	<ul style="list-style-type: none"> ○ inschrijvings- en gebruikskost fitnessclub buiten de werkuren 		
17	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanwerving van 2 medewerkers om werkdruk weg te nemen in het twee-ploegen-systeem en toekennen van een premie van 150€ bruto per maand aan deze twee 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanbieden van een sportcheque van 50€ 		
18	<ul style="list-style-type: none"> ○ vroegtijdige aanwerving van 21 operatoren extra om de volcontinu-shift te ondersteunen ○ "toekenning op te nemen extra vakantieuren via demografiebudget. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ verschillende gezondheidsinitiatieven: <ul style="list-style-type: none"> ○ acties rond 'Stoppen met roken' ○ campagne rond 'Meer bewegen' 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opzetten van een opleidingsprogramma voor nieuwe leidinggevende 	<ul style="list-style-type: none"> ○ introductie van een development programma voor uitvoerende medewerkers

	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwerving van 23 procesoperatoren ter ondersteuning volcontinu shift ○ inzetten op ondersteuning om intern van job te wisselen ○ aangepast verloningsbeleid voor medewerkers uit zorgdoelgroepen(oudere werknemers, werknemers met medische kwaaltjes) die overstappen naar een lichtere functie ○ afbouwregeling shiftvergoeding voor werknemers die er voor kiezen van een shiftfunctie naar een dagfunctie of lichtere functie over te stappen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ campagne rond 'Gezonder eten' ○ aanbieden van een medische check-up ○ installeren van een zit-sta-tafel voor sommige werknemers 	<p>n (kader en bedienden)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ opzetten van een opleidingsprogramma rond leiderschap voor niet-hierarchische leiders ○ opzetten van opleiding ter ondersteuning van medewerkers die met pensioen gaan ○ opzetten van een programma voor kennismanagement en kennisdeling ○ introductie van talent-workshops voor uitvoerende medewerkers ○ new leadership program om medewerkers 	
--	---	---	---	--

			<p>die in een leidinggevende functie komen te ondersteunen en begeleiden</p> <ul style="list-style-type: none">○ ondersteuning en begeleiding beiden aan medewerkers die vanuit een niet-hiërarchische rol, andere medewerkers structureel moeten aansturen○ kennisborging op de werkplek door praktische knowhow online ter beschikking te stellen○ talentworkshops om de talenten, competenties, sterktes bloot	
--	--	--	---	--

			<p>te leggen en te verbeteren</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding rond zorgbeleid aan leidinggevenden ○ ondersteuning en begeleiding beiden aan medewerkers die occasioneel andere medewerkers moeten aansturen ○ nieuwe ploegenmedewerkers preventief opleiden rond slaaphygiëne ○ opleiding slaapcoaching voor ploegenmedewerkers ○ opleiding rond reanimatie 	
19	<ul style="list-style-type: none"> ○ invoeren van één uur anciënniteitsverlof per jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ondersteunen deelname aan sportactiviteiten 		

	dienst in plaats van de vroegere anciënniteitsdagen			
20	<ul style="list-style-type: none"> ○ verlofdag 55+ ○ jobverruiming en jobfacilitatie door invoering peter/meterschap ○ concrete maatregelen werkbelasting en jobcrafting 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mental coach voor preventie burn out en stress ○ antivermoeidheidsmatten ○ tilhulpmiddelen ○ wekelijks gratis fruit ○ be healthy event 	<ul style="list-style-type: none"> ○ begeleiding/opleiding peters/meters 	<ul style="list-style-type: none"> ○ leeftijdsbewust loopbaanbeleid voor 55+
21	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanpassen werkomstandigheden en toekennen van lichtere functies aan medewerkers die vervangen zijn 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sessies rond gezondheids promotie en leefstijlgedrag 		<ul style="list-style-type: none"> ○ investeren in het installeren en verbeteren van een motiverend bedrijfs- en teamklimaat door een teambuildingsdag met kennismakingsactiviteiten over de afdelingen heen ifv meer inzicht in elkaars werk
22	<ul style="list-style-type: none"> ○ anciënniteitsdag voor de 60plussers ○ interne stage met vervanging door interimmer om andere afdelingen te leren kennen ○ peoplemanagementopleiding voor leidinggevendenden 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding stressmanagement ○ tweemaandelijke workshops rond ontspanning ○ gezondere drankopties 		
23	<ul style="list-style-type: none"> ○ anciënniteit voor de 60plussers 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding stressmanagement 		

	<ul style="list-style-type: none"> ○ interne stage met vervanging door interimmer om andere afdelingen te leren kennen ○ peoplemanagementopleiding voor leidinggeevenden 	<ul style="list-style-type: none"> ○ tweemaandelijke workshops rond ontspanning ○ gezondere drankopties 		
24	<ul style="list-style-type: none"> ○ peoplemanagementvaardigheden voor de leidinggeevenden ○ ploegenschema's verlichten en inspraak in de planning invoeren 	<ul style="list-style-type: none"> ○ vita-check ○ sport- en ontspanningsfaciliteiten in de groene zone van het bedrijfsterrein (petanque, picknick, pingpong) 		
25	<ul style="list-style-type: none"> ○ anciënniteitsdag vanaf 15j dienst ○ mogelijkheid om anciënniteitsdag in uren op te nemen ○ bepaling takenpakket met aandacht voor fysieke toestand en leeftijd ○ variatie in het uitvoeren van zonetaken binnen het 12u-ploegensysteem ○ automatisatie dagstaten ○ mogelijkheden om voor de polyvalent shift proces operators die in nachtploeg werken, in dagploeg te werken 	<ul style="list-style-type: none"> ○ infosessies over persoonlijk welzijn ○ fitbees ○ sportmogelijkheden binnen en buiten de onderneming, sportfaciliteiten: onderzoeken en aanbieden ○ actieplan gezondheid na werknemersbevraging ○ fruitmanden ○ gezonde drankopties ○ bovenwettelijk ergonomisch bureelmateriaal en hulpmiddelen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ coachingsessies 	<ul style="list-style-type: none"> ○ peter/meter/mentorschap
26	<ul style="list-style-type: none"> ○ premie van 500€ voor wie aan het einde van zijn loopbaan 4/5^e gaat werken (al dan niet in landingsbaan) en de vrijgekomen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ fruitmanden 		<ul style="list-style-type: none"> ○ terugbetaling tot 150€ bruto van de kost aan opvang zieke kinderen.

	tijd aan vrijwilligerswerk besteed.			Max 5 dagen per kind per jaar.
27	<ul style="list-style-type: none"> ○ aangepaste arbeidsorganisatie die motivatie en betrokkenheid verhoogt, door de creatie van 'taakresponsibles'/'team responsibles' onder externe begeleiding. ○ Introductie en omkadering pilootproject plaatsonafhankelijk werken (afsprakenkader, hard- en software, bovenwettelijke ergonomische investeringen) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ collectieve deelname loopwedstrijd(en) ○ gratis fruit ○ douches en kleedcabines om sport tijdens de middag en na de uren te faciliteren. Aankoopbon voor sportkledij. ○ ergonomische hulpmiddelen voor beeldschermwerkers 	<ul style="list-style-type: none"> ○ werkplekklere 	<ul style="list-style-type: none"> ○ analyse en implementatie met betrekking tot een waarderingssysteem voor onze oudere werknemers met lange loopbaan.
28	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra anciënniteitsdag voor arbeiders met 15j dienst ○ extra aanwerving in volcontinu ploegensysteem om het opnemen van vakantie te vergemakkelijken en de werkdruk te verlagen 			
29	<ul style="list-style-type: none"> ○ ervaren medewerkers krijgen de opdracht werkinstructies te herschrijven en te vereenvoudigen, Door een nieuwe aanwerving worden ze vervangen in functie. ○ complexiteit en belasting van de werkomstandigheden 	<ul style="list-style-type: none"> ○ online vragenlijst die laagdrempelig de individuele werknemer een welzijnsbalans geeft om de drempel naar psychosociale hulp te verlagen. ○ pilootproject rond lichttherapiebrillen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanleren van interviewtechnieken om bij de analyse van incidenten te komen tot de werkelijke basisoorzaken 	<ul style="list-style-type: none"> ○ drempel naar talent fit center verlagen ○ inzichten aanreiken rond trends en evoluties in de industrie met

	<p>vermindern door vereenvoudigde documenten en hulpmiddelen ter beschikking te stellen</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ creëren van een vlinderrol met minder constante belasting voor ervaren medewerkers ○ aanpassing en flexibilisering ploegensysteem toepassen: kiezen voor vaste ploeg/kiezen voor minder rotering/kiezen voor vooruitrotering/kiezen voor minder wissels ○ herbekijken organisatiestructuur en programma naar zelfsturende teams via interne coachstrajecten. ○ horizontale mobiliteit stimuleren door faciliteren van jobshadowing ○ opzetten van een lerend netwerk ○ lerend netwerk voor peoplemanagers en coachingstraject voor leidinggevenden. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ eenmalig medisch sportgeschiktheidsonderzoek ○ individueel aanbod voedingsadvies. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ werkplekieren via trainingssimulator om werknemers in minder stresserende omgeving bepaalde handelingen aan te leren ○ workshops rond autonomie, veerkracht en vertrouwen. 	<p>perspectief op duurzame loopbanen</p>
30	<ul style="list-style-type: none"> ○ éénmaal per jaar de mogelijkheid om 1u15min vroeger te vertrekken van het werk 	<ul style="list-style-type: none"> ○ bovenwettelijke ergonomische investeringen 		
31	<ul style="list-style-type: none"> ○ bijkomende leeftijdsgag op 51j en 57j 	<ul style="list-style-type: none"> ○ persoonlijk advies door ergonoom 	<ul style="list-style-type: none"> ○ kennis- en ervaringsuitwis 	

	<ul style="list-style-type: none"> ○ geleidelijke afbouw verlies ploegenpremie bij overstap naar dag uit medische noodzaak ○ analyse en pilootproject bijsturing ploegenstelsel ○ uitbreiding glijtijdensysteem met ruimere mogelijkheid om uren op te sparen en in blokken op te nemen ○ wijziging werkorganisatie om toenemende vraag naar deeltijdse arbeid te omkaderen om werkdrukstijging te vermijden 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanbod extra bovenwettelijke medische checkups ○ sensibilisering rond gezonde levensstijl 	<ul style="list-style-type: none"> seling stimuleren door op regelmatige basis een afdeling in de kijker te zetten 	
32	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanwerving extra techniker om werkdruk te verminderen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ fruitmand ○ aanbod individuele sportcoach ○ deelname sportieve activiteiten 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanbod individuele begeleiding ○ teambuildingsdag 	
33	<ul style="list-style-type: none"> ○ duurzame inzetbaarheidsdag voor iedere 50+’er ○ uitbreiding mogelijkheden verlofspreiding 	<ul style="list-style-type: none"> ○ tussenkomst in bovenwettelijk medisch onderzoek ○ aankoop 24u/24u-stoel ○ aankoop antivermoeidheidsmatten ○ bovenwettelijke ergonomische investering aan installatie 		
34	<ul style="list-style-type: none"> ○ twee bijkomende verlofdagen voor 60plussers 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanmoediging lichaamsbeweging 	<ul style="list-style-type: none"> ○ professionele carrière 	<ul style="list-style-type: none"> ○ professionele carrière

	<ul style="list-style-type: none"> ○ thuiswerk faciliteren door aankoop bijkomend groot pc-scherm voor wie met laptop werkt ○ loonkost peter- en meterschapsrol 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opstarten voedingsprogramma rond gezonde voeding ○ aanbod fruitmand ○ aanbod 1 smoothy per maandag ○ seminars rond stress ○ massagesessies ○ rugpreventie ○ stage defensief rijden voor vertegenwoordigers 	<p>begeleiding met focus op competence gap</p>	<p>begeleiding en opvolging van concrete stappen</p>
35	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwervingen in het ploegensysteem om de werkdruk te verlagen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ coaching omgaan met stress 		
36	<ul style="list-style-type: none"> ○ oudere werknemers(45+) langer gemotiveerd aan het werk houden door hen een betaalde leeftijdsgedag toe te kennen waardoor een extra mogelijkheid tot recuperatie wordt aangeboden. ○ invoeren van een extra anciënniteitsdag 	<ul style="list-style-type: none"> ○ campagne om een gezonde levensstijl te promoten 	<ul style="list-style-type: none"> ○ verbeteren van people management vaardigheden van leidinggevende medewerkers(meester-gasten,experten, midden managers en managers) ○ veiligheidsopleiding omgaan 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opzetten van een peter/meterschap model**

			met gevaarlijke producten	
37	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1 leeftijdsvdag vanaf 50 jaar en 2 leeftijdsvdagen vanaf 55 jaar ○ extra aanwerving om de werkdruk te verlagen ○ mensen in ploeg voorrang geven om te schakelen naar een ander uurrooster 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sport- en cultuurcheques van 75 euro/per jaar aanbieden 		
38	<ul style="list-style-type: none"> ○ vrijstelling van prestaties op de leeftijd van 50 jaar(12 uur op jaarbasis) en 55 jaar(18 uur op jaarbasis) 			
39	<ul style="list-style-type: none"> ○ people management training voor leidinggeevenden 	<ul style="list-style-type: none"> ○ uitgebreide bloedanalyse om mogelijke gezondheidsproblemen sneller op te sporen ○ betere ergonomie door aankoop wikkelmachine 		
40	<ul style="list-style-type: none"> ○ bijkomende verlofsvdag vanaf 46 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sport- en cultuurcheques van 56 euro/per jaar aanbieden 		
41	<ul style="list-style-type: none"> ○ bijkomende verlofsvdag vanaf 46 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ fruitmand 		
42	<ul style="list-style-type: none"> ○ bijkomende verlofsvdag vanaf 50 jaar en 20 jaar anciënniteit in bedrijf ○ peter/meterschap om nieuwe werknemers op te vangen 			

43	<ul style="list-style-type: none"> ○ bijkomende verlofdag vanaf 58 jaar en 10 jaar anciënniteit in bedrijf ○ peter/meterschap om nieuwe werknemers op te vangen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ergonomische maatregel door aankoop elektrische meeloopstapelaar en nieuwe bureaustoelen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiden tot peter/meter binnen het bedrijf 	
44	<ul style="list-style-type: none"> ○ peter/meterschap om nieuwe werknemers op te vangen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tussenkost abonnement fitness- en of sportclub ten bedrage van 100 euro per jaar 		
45	<ul style="list-style-type: none"> ○ peter/meterschap om nieuwe werknemers op te vangen 			
46	<ul style="list-style-type: none"> ○ werknemers voor de kerstvakantie een halve dag extra verlof toekennen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ergonomische maatregel door aankoop verstelbare statafels en zitballen 		
47	<ul style="list-style-type: none"> ○ werknemers de mogelijkheid geven om met behoud van loon het werk 1,5 uur vroeger te verlaten op de laatste werkdag voor Kerstmis en op de laatste werkdag voor Nieuwjaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ campagne om een gezonde levensstijl te promoten 		
48	<ul style="list-style-type: none"> ○ werknemers de mogelijkheid geven om met behoud van loon het werk 1,5 uur vroeger te verlaten op de laatste werkdag voor Kerstmis en op de laatste werkdag voor Nieuwjaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ fit- en gezondheidsplan, fittesten op fiets om zo een op maat gemaakt voedingsschema en trainingsprogramma op te stellen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleidingen in het kader van veiligheid 	
49	<ul style="list-style-type: none"> ○ peter/meterschap om nieuwe werknemers op te vangen ○ bijkomende verlofdag vanaf 55 jaar voor de niet volcontinu arbeiders/bedienden 	<ul style="list-style-type: none"> ○ investeren in beleid omtrent het voorkomen van burn-outs/depressies ○ maatregelen omtrent gezondheidsbegeleiding(slaap) 		<ul style="list-style-type: none"> ○ opleidingsaanbod met betrekking tot transitiebeleid door medewerkers de

	<ul style="list-style-type: none"> ○ bijkomende verlofdag vanaf 60 jaar voor alle arbeiders/bedienden ○ extra aanwerving om de werkdruk te verlagen 	<ul style="list-style-type: none"> -coaching, voedingsbegeleiding, bewegings-tips) 		<ul style="list-style-type: none"> kans te geven om te wisselen van dagdienst naar een vroeg of laat ploegensysteem
50	<ul style="list-style-type: none"> ○ sleutelen aan tijds- en plaatsonafhankelijk werken ○ sleutelen aan verlofregeling 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ergonomische middelen door aankoop van verstelbare bureaus en ergonomische stoelen ○ training voor leidinggevenden in het kader van welzijn op het werk ○ maatregel aanschaffen van sportkledij om beweging te stimuleren 	<ul style="list-style-type: none"> ○ werknemers leren werken met een statisch programma via online cursus 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Loopbaan-trajecten uittekenen door in kaart brengen van loopbaan-potentieel van jobs ○ coaching om werknemers te ondersteunen om loopbaan-competenties te ontwikkelen en hiermee ook daadwerkelijk aan de slag te gaan ○ opleiden tot peter/meter binnen het bedrijf**
51	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra verlofdag voor werknemers met 15 jaar anciënniteit ○ extra verlofdag vanaf 50 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ergonomische maatregelen door het aanschaffen van een palomat om de rug minder te belasten 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opstarten van een werkgroep leefbaar werk om te investeren in 	

	<ul style="list-style-type: none"> ○ verhogen van afwisseling in de job door werknemers te laten vlinderen in een andere functie 		<ul style="list-style-type: none"> ○ kennis – en ervaringsuitwisseling 	
52	<ul style="list-style-type: none"> ○ bijkomende verlofdag vanaf 55 jaar ○ extra aanwerving om de werkdruk te verlagen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ maatregel medische check-ups vanaf 45 jaar ○ informatiesessies over persoonlijk welzijn zoals burn-out preventie, alcohol en drugspreventie ○ informatiecampagne om werknemers ertoe aanzetten om gezonder te leven en meer te doen bewegen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ coachingsessies omtrent werkbaar werk 	
53	<ul style="list-style-type: none"> ○ bijkomende verlofdag vanaf 50 jaar ○ mogelijkheid om nachtshiften in te ruilen voor dagshiften 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sport- en cultuurcheques van max. 100 euro/per jaar aanbieden ○ fruitmanden ○ opleidingen rond ergonomie(Hoe ergonomisch werken met beeldschermen?) 		<ul style="list-style-type: none"> ○ loopbaan-gesprekken voor arbeiders
54	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra leeftijdsgedagen, 1 op 50j, 1 op 53 en 1 op 57j 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sport- en cultuurcheques aanbieden 		
55	<ul style="list-style-type: none"> ○ peter/meterschap om nieuwe werknemers op te vangen ○ extra verlof voor wie 's nachts werkt en die 5 jaar anciënniteit heeft 	<ul style="list-style-type: none"> ○ medische check-up vanaf 50 jaar ○ fruitmanden 		
56	<ul style="list-style-type: none"> ○ invoeren van plaatsonafhankelijk werken(thuiswerk) 		<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding omtrent 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Investeren in loopbaancoaching

	<ul style="list-style-type: none"> o betere balans creëren tussen werk- en privéleven door samen met de werknemer na te gaan hoe het werk flexibeler georganiseerd kan worden 		<p>communicatie om het werk efficiënter te doen verlopen voor de werknemer</p>	<p>en ondersteuning van leidinggevenden in hun rol als loopbaancoach</p>
57	<ul style="list-style-type: none"> o het toekennen van 1 dag vakantie na 20 jaar en nog een dag na 25 jaar anciënniteit 	<ul style="list-style-type: none"> o sportcheques van max. 100 euro/per jaar aanbieden 		
58	<ul style="list-style-type: none"> o het toekennen van 1 dag vakantie voor de 31 oudste werknemers 	<ul style="list-style-type: none"> o sport- en cultuurcheques van max. 100 euro/per jaar aanbieden 		
59	<ul style="list-style-type: none"> o werknemers de mogelijkheid geven om het werk een 1,5 uur vroeger te verlaten op de laatste werkdag voor Kerstmis en op de laatste werkdag voor Nieuwjaar 	<ul style="list-style-type: none"> o campagne rond gezonder leven door iedere werknemer een gezondheidspakket aan te bieden 		
60	<ul style="list-style-type: none"> o extra aanwerving om de werkdruk te verlagen 	<ul style="list-style-type: none"> o campagne rond gezonder leven (evenwichtige voeding, voldoende beweging, niet roken....) 		
61	<ul style="list-style-type: none"> o extra aanwerving om de werkdruk te verlagen o peter/meterschap om nieuwe werknemers op te vangen 	<ul style="list-style-type: none"> o sport- en cultuurcheques van 45 euro/per jaar aanbieden o een ploeg samenstellen om deel te nemen aan sportevenementen met als doel meer te bewegen 	<ul style="list-style-type: none"> o opleidingen aan medewerkers in specifieke functies om het capaciteiten te verbeteren 	

62	<ul style="list-style-type: none"> ○ het toekennen van 1 dag vakantie voor de oudste werknemers van het bedrijf ○ arbeidsduurvermindering voor de werknemers vanaf 50 jaar door de kans te geven om over te stappen van voltijds naar 4/5 om zo hun einde loopbaan in te leiden ○ workshops organiseren voor werknemers die zelf hun job beter willen inrichten, efficiënter maken(jobcrafting) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ werknemers stimuleren om meer te bewegen door een fitbit(stappenteller) aan te bieden ○ workshops rond werkbaar werk(Hoe werkdruk verlagen?, hoe omgaan met stress?) ○ fruitmanden ○ medische check-up vanaf 55 jaar 		
63	<ul style="list-style-type: none"> ○ werkbaar werk ondersteunen door tool te ontwikkelen om arbeidsorganisatie aan te passen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ medische check-up vanaf 45 jaar 		
64	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra dag anciënniteitsverlof vanaf 15 jaar anciënniteit 			
65	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra verlofdag: 52 jaar: 1 betaalde dag, 54 jaar: 2 betaalde dagen,56 jaar: 3 betaalde dagen, 58 jaar: 4 betaalde dagen ○ extra verlofdag: vanaf 58 jaar ○ extra anciënniteitsdag: <ul style="list-style-type: none"> • 3 jaar: 1 dag • 5 jaar: 2 dagen • 7 jaar: 3 dagen • 9 jaar: 4 dagen • 12 jaar: 5 dagen • 15 jaar: 6 dagen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ workshops rond gezondheid en welzijn ○ opleidingen rond verhogen van veerkracht voor enerzijds medewerkers en anderzijds leidinggevenden ○ Infosessies rond aanbod leasen van fietsen ○ opleiding rond ergonomie aanbieden aan 		<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding rond mentorship met daarbij uitleg rond mentoring technieken en modellen.** ○ intervisiegroep waarbij verschillende

	<ul style="list-style-type: none"> • 20 jaar : 7 dagen ○ analyse van het ploegenrooster om zo de voor-en nadelen in kaart te brengen en de jobs werkbaar te houden 	<p>de groep van ingenieurs, opdat zij bij het ontwerp van nieuwe installaties hier ook rekening mee houden</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ werkgroep rond stress en burn-outs 		<p>leidinggevend van verschillende afdelingen samenkomen op geregelde tijdstippen waarbij ze ervaringen uitwisselen en leren van elkaar rond “people management zaken”</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ training om leidinggevend te versterken in hun people management skills*** ○ workshop om ervaringen uit te wisselen tussen peters, om hen te verbeteren in hun competenties voor peterschap
--	--	---	--	---

				<ul style="list-style-type: none"> ○ loopbaanbegeleiding aanbieden om werknemers te ondersteunen bij het nemen van loopbaankeuzes en beslissingen ○ emailbeleid waarin duidelijke afspraken worden beschreven mbt het versturen van e-mails om de werk-privébalans te bevorderen
66	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra leeftijdsvrijdag voor alle werknemers ouder dan 50 jaar ○ uitbreiden pater/meterschap voor nieuwe werknemers op te vangen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ werkgroep ter verbetering van het werkklimaat ○ fruitmand ○ analyse om tot ergonomische maatregelen te komen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleidingen pater/meterschap 	
67	<ul style="list-style-type: none"> ○ werknemers de mogelijkheid geven om het werk 2 uur vroeger te verlaten op de laatste werkdag voor Kerstmis en op de laatste werkdag voor Nieuwjaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ tussenkomst van 50 euro op een sportabonnement ○ fruitmand ○ een ploeg samenstellen om deel te nemen aan 		<ul style="list-style-type: none"> ○ de mogelijkheid geven aan werknemers vanaf 50 jaar om intern

	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra leeftijdsvdag voor alle werknemers ouder dan 50 jaar ○ een beleid implementeren rond homeworking 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sportevenementen waaronder de 20km van Brussel ○ medische check-up vanaf 50 jaar ○ maatregelen om de werkomgeving te verbeteren 		van functie te veranderen
68	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra verlofdag voor alle werknemers(pro-rata tewerkstellingsregime) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ fruitmand 		
69	<ul style="list-style-type: none"> ○ anciënniteitsdag voor medewerkers met een anciënniteit van meer dan 20 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sport- en cultuurcheque voor alle medewerkers 		
70	<ul style="list-style-type: none"> ○ ervaren medewerkers de kans geven om door te groeien naar een nieuwe functie als veiligheidscoach 	<ul style="list-style-type: none"> ○ campagnes rond gezondheid: <ul style="list-style-type: none"> • campagne “je longen, je leven” • campagne “beweging” • campagne rond gezonde voeding • campagne global health check ○ ergonomische maatregelen door op maat afgestelde bureaus om lichamelijke klachten te verminderen ○ aanschaf van ergonomische beeldschermen 		

		<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding om de lichamelijke belasting tijdens werken met schepladers te verminderen 		
71	<ul style="list-style-type: none"> ○ ontwikkelen peoplemanagementvaardigheden door opleiding, praktische oefeningen en individuele coachingsmomenten ○ werkgroepen oprichten om werknemers zelf hun job beter in te vullen, efficiënter te maken ○ uitbreiden personeelschap voor nieuwe werknemers op te vangen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ workshop rond stress en burn-out ○ coaching rond perfectionisme om werknemers te ondersteunen, hun draagkracht en draaglast beter in balans te brengen ○ ergonomische maatregelen door aankoop ergonomische stoelen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleidingen, coaching voor werknemers die in lijn liggen met hun ambities en competenties 	<ul style="list-style-type: none"> ○ praktijkgerichte leermomenten rond communicatie, verandering, feedback, coachende vaardigheden ○ competentie-matrix opstellen om werknemers te motiveren en stimuleren om andere rollen aan te leren en verder te evolueren in de organisatie
72	<ul style="list-style-type: none"> ○ coachingprogramma voor nieuwe medewerkers om zich beter te integreren in de organisatie 	<ul style="list-style-type: none"> ○ initiatieven rond gezondheid: <ul style="list-style-type: none"> ● Sporten tijdens de middag ● Yogales ● Fruitmanden ● Medische check-ups vanaf 45 jaar ● Sessies rond omgaan met stress 		
73	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwerving om de werkdruk te verlagen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ training rond mindfulness ter bevordering van het psychosociaal welzijn en ter voorkoming van burn-outs 		

74	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra verlofdagen: <ul style="list-style-type: none"> ● Één dag per kalenderjaar vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar, ● Één dag per kalenderjaar vanaf het bereiken van de leeftijd van 60 jaar. ○ bijkomende verlofdag vanaf drie jaar anciënniteit ○ toekenning van een afbouwpremie voor oudere werknemers die overschakelen van ploegenarbeid naar dagdienst 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ergonomie verbeteren door installatie van een automatisch cleaning systeem voor reactoren ○ ergonomie verbeteren door installatie van in de hoogte verstelbare bureaus 	<ul style="list-style-type: none"> ○ coaching voor leidinggevenden rond ontdekken van talenten en competenties ○ opleiding operators ondersteunen door middel van instructiefilms 	
75	<ul style="list-style-type: none"> ○ analyse van de arbeidsorganisatie met als doel het werk aangenamer en efficiënter te maken voor de werknemer 	<ul style="list-style-type: none"> ○ evaluatie van werkhouding die zal leiden tot ergonomische middelen om werkhouding te verbeteren ○ sensibiliseren om meer te bewegen door het toekennen van een sportcheque ter waarde van 50 euro 		
76	<ul style="list-style-type: none"> ○ investeren in peoplemanagementvaardigheden voor leidinggevenden om te leren omgaan met 	<ul style="list-style-type: none"> ○ investeren in beleid omtrent het voorkomen van burn-outs/depressies ○ fruitautomaat 		informatie-sessies rond loopbaanbegeleiding

	<p>veranderingen binnen de organisatie</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwerving om de werkdruk te verlagen ○ extra verlofdagen vanaf 53 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ informatiesessies rond hoe het werk ergonomischer uitvoeren 		
77	<ul style="list-style-type: none"> ○ afbouw van de nachtshiften voor de werknemers ouder dan 50 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ coaching omgaan met stress ○ fruitmand 		
78	<ul style="list-style-type: none"> ○ uitbreiden peter/meterschap voor nieuwe werknemers op te vangen ○ extra leeftijdsdag voor alle werknemers ouder dan 50 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sport- en cultuurcheques van max. 100 euro/per jaar aanbieden ○ massagesessies om de medewerkers een relax moment aanbieden tijdens de werkuren 		
79	<ul style="list-style-type: none"> ○ speciaal ontwikkelingsprogramma voor jonge afgestudeerden zonder werkervaring met de bedoeling het werk van de medewerkers die betrokken zijn, werkbaarder te maken en naadloos in te spelen op alle elementen van demografie die een impact kunnen hebben op de werkbelasting van deze medewerkers. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ workshops rond gezondheid(hoe rustiger worden via je ademhaling) ○ aanbieden van sportsessie 'total body workout' ○ medische check-up vanaf 35 jaar ○ leasing van fietsen ○ fruitmand ○ ergonomische maatregelen door zit-sta tafels aan te kopen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleidingen peter/meterschap 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ondersteunen en begeleiden van medewerkers die beroep wensen te doen op een externe coach om hen in bepaalde situaties of in hun dagelijkse taken te begeleiden
80	<ul style="list-style-type: none"> ○ acties met het oog op optimalisatie van arbeidstijd 	<ul style="list-style-type: none"> ○ medische check-ups vanaf 45+ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding peter/meterschap voor nieuwe 	<ul style="list-style-type: none"> ○ loopbaanworkshops om mensen te laten nadenken

	<p>door het stimuleren van thuiswerken</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ acties met het oog op werkverlichting door het aanwerven van een extra medewerker 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Stimuleren om meer te bewegen door lease-fietsen aan te bieden ○ aanbieden van vers fruit ○ ergonomische maatregelen door zit-sta tafels en aangepaste bureaustoelen aan te kopen ○ auditieve ondersteuning door aan mensen met gehoorproblemen apparatuur aan te bieden die hen helpt vergaderingen of congressen bij te wonen ○ preventieprogramma om rugklachten en stress te voorkomen ○ terugkeerbeleid om een terugkeer na een langdurige ziekte ondersteunen ○ organiseren Safety day rond veilig werken en leven 	<p>werknemers op te vangen</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ workshops rond het bewustmaken van het belang van werken vanuit je sterktes voor een optimale jobtevredenheid ○ workshops rond het productief omgaan met conflicten 	<p>over waar ze met hun loopbaan (en leven) naartoe willen</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ontwikkelingsmoment van 2,5 dagen dat zich specifiek richt op doorgroeimogelijkheden / Leiderschapskwaliteiten van jonge medewerkers om hen handvaten aan te reiken hoe ze hun verdere loopbaan kunnen uitbouwen/vormgeven
81	<ul style="list-style-type: none"> ○ uitbreiden peten/meterschap voor nieuwe werknemers op te vangen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ coaching omgaan met stress 		
82	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra verlofdag vanaf 50 en 55 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ coaching rond time en -stressmanagement 		

	<ul style="list-style-type: none"> ○ investeren in plaatsonafhankelijk werken(thuiswerk) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ creëren van gezondere en meer ergonomische werkplek voor medewerkers door aankoop van instelbare hoog-laag bureaus ○ coaching in het kader van burn-out preventie 		
83	<ul style="list-style-type: none"> ○ invoeren peter/meterschap om nieuwe werknemers op te vangen ○ In het kader van motiverend leiderschap en teamklimaat en jobinhoud wensen we het belangstellings-registratiegesprek te introduceren om te peilen naar verwachtingen van de medewerkers wat betreft jobrotatie, doorgroei, werktevredenheid en werkplezier ○ Verbeteren van communicatieskills; managementskills en competenties people management van onze startende “jonge” leidinggevenden om de 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding omtrent het verbeteren van het rijgedrag en de veiligheid van onze chauffeurs of medewerkers met een bedrijfswagen of camion. ○ medische check-up vanaf 45 jaar ○ gezondheids promotie door tools aan te reiken aan de medewerkers om te kunnen stoppen met roken ○ preventiecampagne rond veiligheid op het werk 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ontwikkelen van een opleidingsbeleid om de skills en competenties van de medewerkers verder te ontwikkelen 	

	teams beter aan te sturen met meer interactie, coaching en communicatie.			
84	<ul style="list-style-type: none"> ○ maatregelen treffen omtrent de optimalisatie van inzet personeel (shift operators en -supervisors), met als doel het terugdringen van overuren, verbetering van vakantieplanning, verbetering inplanning training ○ extra anciënniteitsdagen: tussen 50j en 55j: 3 dagen tussen 55j en 60j: 4 dagen boven 65j: 5 dagen 		<ul style="list-style-type: none"> ○ promoten en verhogen van technische competenties, door het invoeren van e-learning films, ter aanvulling van het bestaande technische trainingsprogramma. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ gerichte workshops om de people management skills te verhogen
85	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleidingen peter/meterschap voor nieuwe werknemers op te vangen** ○ sleutelen aan de arbeidersorganisatie om werknemers meer flexibiliteit en vrijheid te geven om hun werk te plannen en zelf hun work-life balans te laten bepalen ○ motiverend leiderschap en teamklimaat door ondersteuning te bieden aan de leidinggevende om hun team te motiveren en zelf aan te sturen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ creëren van gezondere en meer ergonomische werkplek voor medewerkers door aankoop van instelbare hoog-laag bureaus ○ preventiecampagne in het kader van burn-outs 		

86	<ul style="list-style-type: none"> ○ people management training voor leidinggevendenden het oog op het creëren van een motiverend teamklimaat 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sensibiliseringsacties rond beweging, voeding en stress. 		
87	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwerving om de werkdruk te verlagen ○ ontwikkelen van een gedragen leiderschapsvisie om also leidinggevendenden te ondersteunen in hun rol ○ teamworkshops om de samenwerking binnen en tussen de verschillende teams te versterken en efficiënter te laten verlopen ○ investeren in een beleid rond plaatsonafhankelijk werken(thuiswerk) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ informatiesessies over preventie rond stress, conflicten op het werk depressies en alcoholgebruik ○ fruitmand 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleidingsbeleid verder ontwikkelen 	
88	<ul style="list-style-type: none"> ○ sleutelen aan de arbeidersorganisatie om werknemers meer flexibiliteit en vrijheid te geven om hun werk te plannen en zelf hun work-life balans te laten bepalen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ergonomische maatregelen door aankoop ergonomische stoelen ○ aan de hand van coaching een beleid ontwikkelen rond omgaan met psychosociale risico's 		
89	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwerving om de werkdruk te verlagen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ uitwerken van een preventief beleid rond stress en burn-outs 		

90	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwerving om de werkdruk te verlagen ○ ontwikkelen van een gedragen leiderschapsvisie om alzo leidinggevend te ondersteunen in hun rol ○ investeren in een beleid rond plaatsonafhankelijk werken(thuiswerk) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ workshops rond stress, bevoegtheid en gezonde veerkracht 	<ul style="list-style-type: none"> ○ werknemers trainen m.b.t. stimuleren van groei van henzelf en het opmaken van een Individual Development Plan met als doel het verbeteren van de fit tussen individuele sterktes/werkv ermogen en jobinhoud en zo langer werken mogelijk te maken 	<ul style="list-style-type: none"> ○ project Loopbaange-sprekken door werknemers via een intern of extern loopbaange-sprek inzicht geven op vragen i.v.m. oriëntatie van hun loopbaan met als doel een juiste fit tussen persoonlijke interesses en waarden en de Jobinhoud te vinden en dit in elke carrièrefase
91	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra verlofdag vanaf 56 jaar <ul style="list-style-type: none"> ● volledige dag voor werknemers die meer 80% werken ● halve dag voor werknemers die minder dan 80% werken ○ extra verlofdag vanaf 58 jaar <ul style="list-style-type: none"> ● volledige dag voor werknemers die meer 80% werken 		<ul style="list-style-type: none"> ○ coachingsessies voor nieuwe leidinggevende n met als doel het aanscherpen van hun leiderschaps-competenties 	

	<ul style="list-style-type: none"> • halve dag voor werknemers die minder dan 80% werken ○ invoeren mobiplan met als doel de glijtijdregeling uit te breiden ○ coachingsessies voor nieuwe leidinggevendenden met als doel het aanscherpen van hun leiderschapscompetenties en peoplemanagementvaardigheden. 			
92	<ul style="list-style-type: none"> ○ invoeren peter/meterschap voor nieuwe werknemers op te vangen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ studie en realisatie van ergonomische verbeteringen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiden tot peter/meterschap ○ betere visuele werkinstructies aanbieden op de werkvloer ter verhoging van de toegankelijkheid en ter versterking van de ontwikkelingscultuur 	
93	<ul style="list-style-type: none"> ○ introduceren in van structureel en tijdelijk thuiswerk 	<ul style="list-style-type: none"> ○ fruitmand 		

94	<ul style="list-style-type: none"> ○ het omvormen van een eerder hiërarchische manier van leidinggevend naar engagerend leiderschap, gericht op werkgoesting, d.m.v. waardering, informatie (o.a. richting geven), een cultuur van rechtvaardigheid en ondersteuning, autonomie dit door volgende acties: <ol style="list-style-type: none"> 1. een actieve ondersteuning en sensibilisering door het management en HR 2. eenzelfde trainingsbad van 6 dagen voor elke leidinggevende 3. intervisie-sessies begeleid door interne medewerkers en externe consultants 4. individuele opvolging en begeleiding 5. individuele coaching 6. individuele opvolgings- en ontwikkelingstrajecten 	<ul style="list-style-type: none"> ○ promotiecampagne rond stoppen met roken en meer gezonder voeding op het werk ○ ergonomische maatregelen door aankopen van elektrisch in hoogte verstelbare bureau's en ergonomische bureaustoelen ○ gezondheidspreventie te doen door het aanbieden van psychologische bijstand aan al onze medewerkers 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opstellen strategisch ontwikkelingsplan om de medewerkers zich te laten ontwikkelen, om bij te leren en om persoonlijk te groeien. 	
95	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra verlofdag vanaf 50 jaar zowel voor de arbeiders als de bedienden van het bedrijf 	<ul style="list-style-type: none"> ○ installatie van ergonomische hulpmiddelen door aanschaf van tilhulpmiddelen en een industriële manipulator 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleidingen die de competenties en kwalificatie van de 	

	<ul style="list-style-type: none"> o basisopleiding people management / teamcoaching voor brigadiers/teamleiders/zon-verantwoordelijken om de samenwerking te verbeteren - afstand uitvoerende-leidinggevende verminderen 	<ul style="list-style-type: none"> o het bewegen van beeldschermwerkers stimuleren door aanschaf van bureaus op sta-hoogte o ergonomische risico analyse per werkpost (bv KIMmethode) uitvoeren om na te gaan welke activiteiten als licht tot zwaar moeten beschouwd worden. 	werknemers bevorderen	
96	<ul style="list-style-type: none"> o leiderschapstraining voor betere werksfeer door opleiding van de leidinggevendenden om hun leiding geven te verbeteren. o draagbaarder werk voor arbeiders vanaf 54 jaar door hun de kans te geven om 1 keer per maand 2 uur later te laten starten 	<ul style="list-style-type: none"> o ergonomische maatregelen door aankoop van ergonomische stoelen en tafels o fruitmand 		
97	<ul style="list-style-type: none"> o invoeren van werkoverleg tussen alle arbeiders in het kader van arbeidsorganisatie 	<ul style="list-style-type: none"> o ergonomische maatregelen door aankoop van mechanische flip o informatiesessies rond hoe een betere werkhouding achter mijn computer 		
98	<ul style="list-style-type: none"> o evaluatiestudie rond werkreorganisatie in het departement productie 	<ul style="list-style-type: none"> o medische check-up vanaf 55 jaar o promotiecampagne rond meer bewegen 	<ul style="list-style-type: none"> o opleiding peter meterschap o opleidingen in het kader van personeelsont 	<ul style="list-style-type: none"> o beleid ontwikkelen omtrent de kennisuitwisseling van

			wikkeling omtrent communicatie leadership, creativiteit	mensen die hun einde carrière naderen
99	<ul style="list-style-type: none"> ○ arbeidsreorganisatie door invoeren van flexibele middagpauze ○ Investeren in ondersteunend collegiaal klimaat via inrichting petermeterschap Mentorsysteem ○ extra verlofdag vanaf 59 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sensibiliseringscampagnes rond het voorkomen van een burn-out 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleidingen rond productgerelateerde chemische processen 	
100	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra verlofdag voor alle voltijdse werknemers ○ extra verlofdag vanaf 55 jaar ○ opleiding voor leidinggevenden rond leiderschap 	programma ontwikkelen om stress te verminderen		
101	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra verlofdag vanaf 50 jaar ○ investeren in People managementvaardigheden door opleiding rond engagementdrivers en duurzame inzetbaarheid ○ investeren in kwaliteitsvolle dialoog en gesprekkencyclus door onder andere nieuwe werkgroepen/ opleidingen op te starten in functie werkbaar werk* 	<ul style="list-style-type: none"> ○ investeringen in ergonomie: aanschaf van hulpmiddelen / werkplekaanpassing / Ergonomie / inzetten op heffen, tillen in slitting en korrelvoeding, inkten, lijmen, ... ○ Zit/sta burelen ○ laptopstandaard ○ ergonomische stoelen ○ vatenlifter Servo (I&L) ○ opvangkarretjes in de drukkerij 	<ul style="list-style-type: none"> ○ investering inzetbaarheid nieuwe technologieën door middel van training ○ time management ○ Opleidingen voor werknemers tot Burnout 	<ul style="list-style-type: none"> ○ investeren in loopbaancoaching en loopbaangesprekken -coaching omtrent succesplanning

	<ul style="list-style-type: none"> ○ individuele aanpassingen aan ploegensysteem buiten reeds bestaande regels ○ insourcing 	<ul style="list-style-type: none"> o inpakstoelen uitpakzone in Logistiek o zwenkarm TD o kanteltafel rolsnijdienst acties in het kader van Bravo(Bewegen-Roken-Alcohol-Voeding-Ontspanning) extra medische check-up voor 45+ ○ investeren in terugkeerbeleid na (langdurige) ziekte 	<ul style="list-style-type: none"> coach, ergonomiecoach en bewegingscoach ○ ontwikkeling competentiematrix door te investeren in detectie van opleidings- en ontwikkelingsnoden 	
102	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding voor leidinggevendenden omtrent de verschillende aspecten van leiderschap ○ coaching van individuele en collectieve ontwikkeling van leiders en coaching omtrent carriereplanning ○ uitbreiden peter/meterschap voor nieuwe werknemers op te vangen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ medische check-up vanaf 45+ ○ acties rond preventie: o anticipeer op de symptomen van burn-out en burn-out o om uw eigen denkpatronen positief te beïnvloeden o versterk je veerkracht o om uw inzet en uw tevredenheid op het werk te versterken 	<ul style="list-style-type: none"> ○ investeren in projectmanagement: 1.zelfmanagement 2.management van anderen (management zonder hiërarchische link) 3.het beheer van een project in een Matrixorganisatie 	

			<ul style="list-style-type: none">○ systeem ontwikkelen om de communicatie tussen medewerkers te verbeteren○ investeren in changemanagement○ opleidingen omtrent MS office om de IT-capaciteiten van de werknemers verder te ontwikkelen○ investeren in de vaardigheden van werknemers door verschillende trainingen:<ul style="list-style-type: none">○ ontdek de 6 persoonlijkheidstypen en hun kwaliteiten	
--	--	--	--	--

			<ul style="list-style-type: none"> o herken vormen van communicatie op kleur o de impact van elke kleur op communicatie begrijpen o identificeer uw hefboomen in termen van motivatie 	
103	<ul style="list-style-type: none"> o investeren in people management-vaardigheden voor leidinggevenden o opzetten van acties om de teamklimaat te verbeteren 	<ul style="list-style-type: none"> o investeringen in ergonomie 		
104	<ul style="list-style-type: none"> o externe analyse en concrete maatregelen rond ploegenarbeid o introduceren van thuiswerk voor het bedrijf o 2 extra verlofdagen van 25 en 30 jaar anciënniteit 	<ul style="list-style-type: none"> o fietsleasing o opleiding rond ergonomie voor ingenieurs o opleiding rond burn-out-preventie o medische check-up voor 50+ o deelname aan sport o de ergonomie van de burelen verbeteren o een anti-rook-campagne opzetten 		<ul style="list-style-type: none"> o acties opzetten om de communicatie te verbeteren o coaching rond loopbaanbeheer o investeren in people management vaardigheden voor

		<ul style="list-style-type: none"> ○ sensibilisering en acties opzetten rond gezond eten (fruit, aanpassingen aan het menu in de refter) 		<p>de leidinggevend</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ peter-en meterschap opzetten ○ coaching op het vlak van people management
105	<ul style="list-style-type: none"> ○ analyse en concrete maatregelen rond werkbaar werk ○ bijkomende aanwerving om het werk te vereenvoudigen ○ verbetering van het systeem van flexibel uurrooster 	<ul style="list-style-type: none"> ○ toekennen van een stappenteller om fysieke activiteit te bevorderen 		<ul style="list-style-type: none"> ○ maatregelen opzetten om de communicatie te verbeteren
106	<ul style="list-style-type: none"> ○ bijkomende aanwerving om de werkdruk te verlagen ○ verbreding en variatie in het takenpakket door het uitoefenen van andere functies ○ investeren in people management vaardigheden ○ peter-en meterschap installeren 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aankoop van zit-sta-tafels en -stoelen ○ acties die lichaamsbeweging, gezonde voeding, .. promoten ○ aankoop van tilwerktuigen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ online competentiematrix opmaken ○ e-learning opstarten ○ een platform en methodiek opzetten rond kennisdeling ○ workshops om rond welzijn te sensibiliseren ○ opleiding rond communicatie 	<ul style="list-style-type: none"> ○ inzetbaarheid promoten door concrete acties ○ opleiding voor peter en meters ○ workshop rond inzetbaarheid ○ opleiding rond loopbaanbeheer ○ roadshows doen om de mobiliteit te verhogen ○ een meetinstrument creëren om

				inzetbaarheid te meten en coaching rond deze materie
107	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanpassing van het ploegensysteem ○ verbreding en variatie in het takenpakket door het uitoefenen van andere functies ○ investeren in people management vaardigheden ○ peter-en meterschap installeren 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aankoop van zit-sta-tafels en -stoelen ○ acties die lichaamsbeweging, gezonde voeding, .. promoten ○ aankoop van tilwerktuigen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ online competentiematrix opmaken ○ e-learning opstarten ○ een platform en methodiek opzetten rond kennisdelin ○ workshops om rond welzijn te sensibiliseren ○ opleiding rond communicatie 	<ul style="list-style-type: none"> ○ inzetbaarheid promoten door concrete acties ○ opleiding voor peter en meters ○ workshop rond inzetbaarheid ○ opleiding rond loopbaanbeheer ○ roadshows doen om de mobiliteit te verhogen ○ een meetinstrument creëren om inzetbaarheid te meten en coaching rond deze materie
108	<ul style="list-style-type: none"> ○ bijkomende aanwerving om de werkdruk te verlagen ○ investeren in people management vaardigheden 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aankoop van ergonomische zit-sta-tafels ○ anti-rook-campagne opzetten ○ toekennen van een stappenteller ○ toekennen van een fiets-kit 	<ul style="list-style-type: none"> ○ taalopleidingen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ loopbaantraject opzetten ○ tussenkomst in de kosten van opvang voor zieke kinderen
109	<ul style="list-style-type: none"> ○ een extra verlofdag toekennen vanaf 55 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ analyse en maatregelen rond ergonomie 		

	<ul style="list-style-type: none"> o bijkomende aanwervingen om het werk te verlichten 	<ul style="list-style-type: none"> o medische check-up voor 45+ o gezondheidscoaching voor ploegenarbeiders 		
110	<ul style="list-style-type: none"> o extra rusturen toekennen vanaf 45 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> o sport- of cultuur cheques van 80€ 		
111	<ul style="list-style-type: none"> o analyse en concrete maatregelen rond arbeidsorganisatie o bijkomende aanwerving om de werkdruk te verlichten 	<ul style="list-style-type: none"> o een preventieplan opzetten rond stress en burn-out o ergonomische maatregelen door aankoop van zit-sta tafel/bureau o een fietsbeleid opzetten 	<ul style="list-style-type: none"> o ontwikkelingstrajecten opzetten o digitale tools installeren 	<ul style="list-style-type: none"> o een beleid en concrete maatregelen opzetten rond loopbaanbeheer
112	<ul style="list-style-type: none"> o peter-en meterschap installeren o toekennen van een verlof dag voor de werknemers van 50 jaar en ouder met 1 jaar anciënniteit o aanpassen van het systeem van anciënniteitsverlof o bijkomende aanwerving om de werkdruk voor oudere werknemers te verlichten 	<ul style="list-style-type: none"> o ondersteuning voorzien voor een ergonomische manier van werken o soep en koude dranken volgens de weersomstandigheden voorzien o personeelsfeest organiseren (exclusief kosten van de catering) 		
113	<ul style="list-style-type: none"> o arbeidsorganisatie om de samenwerking tussen teams te verbeteren 	<ul style="list-style-type: none"> o bijdragen tot een fitness-abonnement 		
114	<ul style="list-style-type: none"> o arbeidsorganisatie om de samenwerking tussen teams te verbeteren 	<ul style="list-style-type: none"> o bijdragen tot een fitness-abonnement 		
115	<ul style="list-style-type: none"> o introduceren van thuiswerk in het bedrijf 	<ul style="list-style-type: none"> o coachingsessies rond stress o zen-atelier 		<ul style="list-style-type: none"> o loopbaanbegeleiding installeren

116	<ul style="list-style-type: none"> ○ versterking van het team in het kader van een reorganisatie 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sport- of cultuurcheque van 80€ 		
117	<ul style="list-style-type: none"> ○ versterking van het team in het kader van een reorganisatie 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sport- of cultuurcheque van 80€ 		
118	<ul style="list-style-type: none"> ○ verlichting van het werken in ploegen ○ investeren in people management vaardigheden voor leidinggevenden en teamverantwoordelijken 	<ul style="list-style-type: none"> ○ fruitmand ○ toekennen van ergonomische stoelen en tafels 		
119	<ul style="list-style-type: none"> ○ verlichting van het werken in ploegen -investeren in people management vaardigheden voor leidinggevenden en teamverantwoordelijken 	<ul style="list-style-type: none"> ○ fruitmand ○ toekennen van ergonomische stoelen en tafels 		
120	<ul style="list-style-type: none"> ○ occasioneel thuiswerk introduceren ○ mogelijkheid geven om een verlofdag in uren te nemen ○ toekennen van een extra verlofdag vanaf 15 jaar anciënniteit ○ mogelijkheid om van nacht naar dagdienst te gaan met behoud van loonvoorwaarden gedurende een week voor arbeiders in volcontinu 	<ul style="list-style-type: none"> ○ fruitmand ○ medische check-up vanaf 45 jaar 		
121	<ul style="list-style-type: none"> ○ peter-en meterschap installeren ○ maatregelen nemen om het teamklimaat te verbeteren 	<ul style="list-style-type: none"> ○ uitgebreide medische check-up voor medewerkers van 45 jaar en meer 	<ul style="list-style-type: none"> ○ coaching van leidinggevenden om 	<ul style="list-style-type: none"> ○ loopbaan-coaching voor medewerkers met

	<ul style="list-style-type: none"> ○ investeren in people management vaardigheden van het middelmanagement 		autonomie te ontwikkelen	minstens 10 jaar ancienniteit
122	<ul style="list-style-type: none"> ○ analyse en acties rond werkbaar werk (aangepast werk, arbeidsorganisatie,...) ○ investeren in people management vaardigheden 	<ul style="list-style-type: none"> ○ een actieplan opmaken: medische check-up, burn-out-preventie,... ○ individuele begeleiding bij terugkeer naar het werk ○ advies rond gezonder leven ○ opzetten van hulp en methodieken voor het werk ○ opleiding heffen en tillen 		
123	<ul style="list-style-type: none"> ○ investeren in people management vaardigheden voor de leidinggevendenden 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding burn-out-preventie ○ thema-dag rond gezondheid ○ fruitmand ○ financiële tussenkomst bij sport-activiteiten 		
124	<ul style="list-style-type: none"> ○ interne aanwerving van 2 instructeurs met als taak analyse en verbeteren van de werkinstructies ○ toekennen van een extra verlofdag voor 51 jaar en ouder ○ investeren in people management vaardigheden voor de leidinggevendenden 	<ul style="list-style-type: none"> ○ materiaal ter beschikking stellen voor de verbetering van de gezondheid 	<ul style="list-style-type: none"> ○ bijkomende aanwervingen om opleidingen te kunnen toestaan 	
125	<ul style="list-style-type: none"> ○ leeftijdsgedag arbeiders 50+ ○ investeren in - peoplemanagement vaardigheden. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ investeringen in ergonomie: hulpmiddelen, werkplekaanpassingen, heffen en tillen. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding nieuwe technologieën. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Coaching op de werkvloer. ○ investeren in loopbaancoaching-gesprekken.

	<ul style="list-style-type: none"> ○ investeren in kwaliteitsvolle dialoog en gesprekkencyclusen.* ○ opleidingen in functie van werkbaar werk. ○ (individuele) aanpassingen aan jobinhoud of ploegensysteem. ○ insourcing: externe functies insourcen. ○ extra anciënniteitsdagen invoeren of vervroegen voor arbeiders en bedienden. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ meer bewegen: sponsoring loopwedstrijd. ○ verhogen comfort werknemers. ○ Bravo: incentivering sportbudget, minder roken, gratis fruit. ○ infosessies gezonder leven. ○ Extra medische check-up voor 45+ ○ aanpassingen aan vergeten werkposten. ○ investeren in terugkeerbeleid na ziekte. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding timemanagement ○ opleiding tot burn-out-coach. ○ Verschillende mensen opleiden in verschillende afdelingen ergo@work & move@work. ○ investeren in detectie van opleidings- en ontwikkelingsnoden. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Voeren van verwachtingsgesprekken.
126	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanmoedigingspremie bij tijdkrediet voor landingsbanen (1/5^{de} vermindering). ○ bijkomende aanwerving om het tijdkrediet/landingsbaan op te vangen. 1 extra aanwerving per 5 werknemers die prestaties met 1/5^{de} verminderen. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ fietsleaseplan: stimuleren fietsen naar het werk. 		

127	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra vakantie-uren: 45jaar tot 54 jaar: 4 uur per jaar. 55 jaar tot 59 jaar: 8 uur per jaar. Vanaf 60 jaar: 12 uur per jaar. Verrekening van deze uren voor weekendwerkers. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ wekelijks aanbod van gratis vers fruit. 		
128	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra betaalde verlof voor arbeiders en bedienden vanaf 55 jaar. 			
129	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra betaalde verlofdag onder voorwaarde minimum 5 jaar anciënniteit en leeftijd bereik hebben van 52 jaar of ouder. ○ aanpassing toekenning anciënniteitsverlof: recht op anciënniteitsverlof volgend op de maand waarop anciënniteit werd bereikt. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra gehoorbescherming. ○ aanpassing individuele werkposten met ondersteuning ergonomoom. ○ investering in ergonomie 		
130	<ul style="list-style-type: none"> ○ twee extra betaalde verlofdagen vanaf 55+ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ gratis fruit. 		
131	<ul style="list-style-type: none"> ○ financiële bijpassing op het tijdskrediet zonder motief. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ coaching gezonder leven ploegenarbeiders. 		
132	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra verlofdag vanaf 57 jaar. ○ invoering peter- en meterschap ○ extra aanwervingen ten einde werk in ploegen te verlichten in logistiek en verpakkingsafdeling. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sensibiliseringsprogramma tegen stress om de psychosociale obstakels te verminderen. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ vorming en coaching ergonomie, nieuwe competenties 	<ul style="list-style-type: none"> ○ discussie over de noden bij eindeloopbaan en ondersteuning via consultant voor medewerkers vanaf 55 jaar.

133	<ul style="list-style-type: none"> ○ invoering peter-en meterschap om snellere integratie nieuwe collega's te verzekeren. ○ aanpassingen arbeidsorganisatie om betere combinatie arbeid-gezin te realiseren. (flexibiliteit arbeidstijd, tele-arbeid, vorming). 	<ul style="list-style-type: none"> ○ coachingsessies work-lifebalance vanaf 45+. ○ eat good, feel good, medewerkers gezonder laten eten. ○ meer bewegen via sport en sponsoring loopwedstrijd. ○ investeringen in ergonomie. 		
134	<ul style="list-style-type: none"> ○ van 5 naar 6 ploegensysteem met extra aanwervingen. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ investeren in de fysieke en mentale gezondheid 		
135	<ul style="list-style-type: none"> ○ meer autonomie en werkplezier door teams beter te laten samenwerken. ○ peoplemanagementvaardigheden. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ burn-out-preventie. ○ ergonomische aanpassingen. 		

136	<ul style="list-style-type: none"> o extra vakantiedag voor arbeiders en bedienden vanaf 45 jaar. 			
137	<ul style="list-style-type: none"> o duurzame inzetbaarheid van de werknemers verhogen via onderzoek en te nemen acties op vlak van arbeidsorganisatie, arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden. o invoering peter- en meterschap voor begeleiding nieuwe werknemers. 	<ul style="list-style-type: none"> o duurzame inzetbaarheid van de werknemers verhogen via opleiding stress en burn-out, stressmanagement voor leidinggevenden en externe ondersteuning bij werkgerelateerde psychosociale belasting. o aanbieden gezonde voeding via warme soep tijdens nachtshiften, 2 X per jaar gezondere themamaaltijd, gezonde snacks in automaten. 		
138	<ul style="list-style-type: none"> o aanmoedigingspremie tijdskrediet/ landingsbanen 1/5^{de} vermindering. o bijkomende aanwervingen om het tijdskrediet/ landingsbanen op te vangen. 	<ul style="list-style-type: none"> o fietsleaseplan. 		
139	<ul style="list-style-type: none"> o werkorganisatie verbeteren via invoeren systemen van werkoverleg. Meer autonomie en verhogen betrokkenheid. o investeren in peoplemanagementvaardigheden. o aanwerving extra medewerkers om opleiding ervaren medewerkers te realiseren en 	<ul style="list-style-type: none"> o medische check-up. o ergonomie: verbeteren heffen en tiltechnieken. 	<ul style="list-style-type: none"> o vorming om competenties te verhogen. Verbeteren van kennis nieuwe en ervaren medewerkers. o training on the job, invoeren 	

	<p>hun werkzaamheden te verlichten.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ bevraging ploegensysteem en acties ondernemen om het huidig ploegensysteem werkbaarder te maken. 		<p>peter- en meterschap.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ collegialiteit verbeteren via infosessies. 	
--	--	--	---	--

140	<ul style="list-style-type: none"> ○ verlaging van de leeftijdsgedag tot 48 jaar en invoeren van een bijkomende leeftijdsgedag op 53 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanschaffen ergonomische middelen voor de packing afdeling 		
141	<ul style="list-style-type: none"> ○ rimpeldag voor arbeiders en bedienden vanaf 55 jaar ○ invoeren peter/meterschap bij starters en werknemers die van job wisselen ○ invoeren van een interne trainingsdag voor 45 plussers ○ opleidingen voor leidinggevendenden omtrent motiverend leiderschap en het creëren van een positief teamklimaat ○ opleiding om afwisseling in de taken te verhogen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ gezonde levensstijl stimuleren door campagnes rond stopen met roken, meer bewegen en gezonder eten 	<ul style="list-style-type: none"> ○ specifieke training om werknemers te stimuleren van engagement en werkoverleg binnen de afdeling 	<ul style="list-style-type: none"> ○ loonbaangesprekken
142	<ul style="list-style-type: none"> ○ rimpeldag voor arbeiders en bedienden vanaf 55 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ gezonde levensstijl stimuleren door campagnes rond stopen met roken, meer bewegen en gezonder eten 	<ul style="list-style-type: none"> ○ specifieke training om werknemers te stimuleren van engagement en 	<ul style="list-style-type: none"> ○ loonbaangesprekken

	<ul style="list-style-type: none"> ○ invoeren peter/meterschap bij starters en werknemers die van job wisselen ○ invoeren van een interne trainingsdag voor 45 plussers ○ opleidingen voor leidinggevend en omtrent motiverend leiderschap en het creëren van een positief teamklimaat ○ opleiding om afwisseling in de taken te verhogen 		werkoverleg binnen de afdeling	
143	<ul style="list-style-type: none"> ○ bijkomende verlofdag vanaf 57 jaar ○ invoeren peter/meterschap ○ extra aanwervingen om de werklust te verminderen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sensibilisatiecampagne rond stress en welzijn op het werk 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleidingen rond ergonomie en peter/meterschap 	<ul style="list-style-type: none"> ○ investeren in loonaangesprekken
144	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra verlofdag per jaar voor alle werknemers boven de 60 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanbieden van fruitmanden 		
145	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwerving om de werkdruk te verlagen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanbieden van vers fruit ○ aankoop hefplatformwagens om het werk ergonomischer te maken ○ maatregelen omtrent re-integratie na langdurige ziekte 		

146	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwerving om de werkdruk te verlagen ○ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aankopen van ergonomischebureaustoelen 		
147	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwerving om de werkdruk te verlagen ○ invoeren flexibele werktijden 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aankoop motorgestuurd wagentje om het werk ergonomischer te maken ○ workshop rond gezonde voeding ○ aanbieden van fruitmanden ○ aanbieden van ondersteuning om deel te nemen aan sportactiviteiten 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanbieden van cursussen om de competenties verder te ontwikkelen 	
148	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwervingen om de werkdruk te verlagen ○ evaluatiestudie rond arbeidsreorganisatie voor werknemers boven de 45 jaar die in de afdeling productie werken ○ invoeren van opleidingen rond mentoring om kennisoverdracht tussen de werknemers te verbeteren** 	<ul style="list-style-type: none"> ○ bevordering van fysieke, mentale en interactiviteit van werknemers ○ "aangepaste" sportlessen voor werknemers boven de 45 jaar en mensen met fysieke problemen / beperkingen ○ werknemers van 55 jaar en ouder een enveloppe (budget) aanbieden waarmee ze kunnen profiteren van trainingen, conferenties of een medische check-up ○ Bevordering van fysieke, mentale en interactiviteit van werknemers ○ "Aangepaste" sportlessen voor werknemers boven de 45 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding rond voorbereiding van je pensioen ○ trainingmodules om de competenties te versterken ○ competenties versterken door een bibliotheek op te stellen rond verschillende thema's waaronder samenwerking, betere nachtrust en werk-/privébalans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ een proces uitwerken om mensen beter voor te bereiden op het hun pensioen ○ bijkomende verlofdag voor kaderleden vanaf 50 jaar

		<p>en mensen met fysieke problemen / beperkingen</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ werknemers van 55 jaar en ouder een enveloppe (budget) aanbieden waarmee ze kunnen profiteren van trainingen, conferenties of een medische check-up ○ 		
149	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwervingen om de werkdruk te verlagen ○ evaluatiestudie rond arbeidsreorganisatie voor werknemers boven de 45 jaar die in de afdeling productie werken ○ invoeren van opleidingen rond mentoring om kennisoverdracht tussen de werknemers te verbeteren** 	<ul style="list-style-type: none"> ○ bevordering van fysieke, mentale en interactiviteit van werknemers ○ "aangepaste" sportlessen voor werknemers boven de 45 jaar en mensen met fysieke problemen / beperkingen ○ werknemers van 55 jaar en ouder een enveloppe (budget) aanbieden waarmee ze kunnen profiteren van trainingen, conferenties of een medische check-up ○ Bevordering van fysieke, mentale en interactiviteit van werknemers ○ "Aangepaste" sportlessen voor werknemers boven de 45 jaar en mensen met fysieke problemen / beperkingen ○ werknemers van 55 jaar en ouder een enveloppe (budget) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding rond voorbereiding van je pensioen ○ trainingmodules om de competenties te versterken ○ competenties versterken door een bibliotheek op te stellen rond verschillende thema's waaronder samenwerking, betere nachtrust en werk-/privébalans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ een proces uitwerken om mensen beter voor te bereiden op het hun pensioen ○ bijkomende verlofdag voor kaderleden vanaf 50 jaar

		aanbieden waarmee ze kunnen profiteren van trainingen, conferenties of een medische check-up		
150	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwervingen om de werkdruk te verlagen ○ evaluatiestudie rond arbeidsreorganisatie voor werknemers boven de 45 jaar die in de afdeling productie werken ○ invoeren van opleidingen rond mentoring om kennisoverdracht tussen de werknemers te verbeteren** 	<ul style="list-style-type: none"> ○ bevordering van fysieke, mentale en interactiviteit van werknemers ○ "aangepaste" sportlessen voor werknemers boven de 45 jaar en mensen met fysieke problemen / beperkingen ○ werknemers van 55 jaar en ouder een enveloppe (budget) aanbieden waarmee ze kunnen profiteren van trainingen, conferenties of een medische check-up ○ Bevordering van fysieke, mentale en interactiviteit van werknemers ○ "Aangepaste" sportlessen voor werknemers boven de 45 jaar en mensen met fysieke problemen / beperkingen ○ werknemers van 55 jaar en ouder een enveloppe (budget) aanbieden waarmee ze kunnen profiteren van trainingen, conferenties of een medische check-up 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding rond voorbereiding van je pensioen ○ trainingmodules om de competenties te versterken ○ competenties versterken door een bibliotheek op te stellen rond verschillende thema's waaronder samenwerking, betere nachtrust en werk-/privébalans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ een proces uitwerken om mensen beter voor te bereiden op het hun pensioen ○ bijkomende verlofdag voor kaderleden vanaf 50 jaar

151	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwervingen om de werkdruk te verlagen ○ aanpassen arbeidstijden ter bevordering van een betere werk-/privébalans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ workshops rond slaaphygiëne ○ aanbieden van gezonde voeding zoals meergranenbrood en verse fruitsla ○ workshops rond ergonomie ○ bovenwettelijke maatregelen om warme ruimtes koeler te maken 		
152	<ul style="list-style-type: none"> ○ afbouwregeling shiftpremie: overgang van shift naar dag voor medewerkers die shift niet meer aankunnen ○ eindeloopbaan shiftmedewerkers werkbaar houden 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanbieden van vers fruit ○ aanbieden van oordoppen om de nachtrust van shiftmedewerkers te bevorderen 		<ul style="list-style-type: none"> ○ toeslag als betaald educatief verlof om een functie binnen het bedrijf uit te oefenen
153	<ul style="list-style-type: none"> ○ systeem van glijdende uren voor bedienden uitbreiden ○ aanwerven extra medewerker om de mogelijkheid om het nemen van allerlei soorten verlof te verhogen voor ploegenmedewerkers ○ verhogen van het aantal CA-dagen die in uren kunnen worden opgenomen ○ training peoplemanagement voor leidinggevenden 	<ul style="list-style-type: none"> ○ medische check-up voor werknemers vanaf 50 jaar ○ aanbieden van vers fruit ○ ergonomische maatregelen om de gehoorbescherming te verbeteren 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding rond alarmbeheer om de stress bij de chef-operatoren te verminderen ○ opleiding rond people management vaardigheden voor leidinggevenden 	<ul style="list-style-type: none"> ○

	<ul style="list-style-type: none"> o het aantal verlofdagen per leeftijd opnemen 			
154	<ul style="list-style-type: none"> o een beleid rond homeworking creëren in het bedrijf o invoeren van opleidingen rond peter-/meterschap aan nieuwe medewerkers om kennisoverdracht tussen de werknemers te verbeteren** en het opzetten van een beleid rond peter-/meterschap 	<ul style="list-style-type: none"> o coachingsessies om werknemers te stimuleren meer aan sport te doen o aanbieden van ondersteuning om deel te nemen aan sportactiviteiten o sensibiliseringscampagne over nachtwerk voor de nachtarbeiders ter bevordering hun van pauze o leasing van fietsen o aanbieden van een relaxmoment door middel van massages 	<ul style="list-style-type: none"> o invoeren van opleidingen rond peter-/meterschap om kennisoverdracht tussen de werknemers te verbeteren 	
155	<ul style="list-style-type: none"> o de jobs duurzaam houden door middelen(onder andere interne procesvereenvoudiging) in te voeren om de werkbelasting te verspreiden o extra verlofdag voor werknemers vanaf 52 jaar o investeren in peoplemanagementvaardigheden o aanwerven extra medewerker om de werkdruk te verlichten 	<ul style="list-style-type: none"> o ontwikkelen van een plan ter preventie van burn-outs/stress o medische check-ups o workshop rond menopauze/andropauze 	<ul style="list-style-type: none"> o opleidingen rond het verwerven van nieuwe competenties 	<ul style="list-style-type: none"> o peter-/meter-schap om nieuwe werknemers beter te integreren** * o sensibilisatie van verschillende generaties en mentoring

156	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra vakantiedag vanaf 45 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ergonomische maatregelen voor de automatische invoer van de tanks onder andere door aankoop draaitafel 		
157	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra verlofdagen voor 50'plussers: ○ Vanaf 50 jaar: 1 dag ○ Vanaf 53 jaar: 2 dagen ○ Vanaf 55 jaar: 3 dagen ○ systeem creëren van overleg en inspraak met als bedoeling de afdelingen aangenamer en beter te laten draaien 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ergonomische maatregelen door het aankopen van een machine zodat er geen manipulatie van de verenmeer nodig is ○ workshop rond ergonomie om de werkhouding achter het bureau te verbeteren ○ aankopen van ergonomische hulpmiddelen om de werkhouding achter het bureau te verbeteren ○ aankopen van een mechanische flip zodoende dat er minder fysieke belasting is voor de medewerkers van de tape afdeling 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding rond time management 	
158	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwervingen om de werkdruk te verlichten 	<ul style="list-style-type: none"> ○ wekelijkse gratis fruit ○ ergonomische maatregelen door het aankopen van een stapelaar met speer ○ aankoop van monitoren om de zichtbaarheid op de schermen te verhogen en de vermoeidheid en stress bij de medewerkers te verlagen 		

159	<ul style="list-style-type: none"> ○ arbeidsreorganisatie door het introduceren van semi-autonome afdelingen ○ extra halve dag verlof vanaf 58 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding rond defensief rijden ○ sportieve coaching ter verbetering van de sportieve conditie van de werknemers ○ opleiding rond het sensibiliseren van burn-out ○ sportcheque ten waarde van 50 euro 		
160	<ul style="list-style-type: none"> ○ arbeidsreorganisatie door het introduceren van semi-autonome afdelingen ○ extra halve dag verlof vanaf 58 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ workshop rond ergonomie om de werkhouding te verbeteren ○ sportieve coaching ter verbetering van de sportieve conditie van de werknemers ○ opleiding rond het sensibiliseren van burn-out ○ sportcheque ten waarde van 50 euro 		
161	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwervingen om de werkdruk te verlichten ○ extra verlofdag voor 55'plussers ○ het toekennen van een extra anciënniteitsdag na 15 jaar dienst 	<ul style="list-style-type: none"> ○ maatregelen rond gezondheids promotie en leefstijlgedrag(BRAVO) 		
162	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra verlofdag vanaf 45 jaar 		<ul style="list-style-type: none"> ○ competenties van het middenmanagement en kaderleden versterken door training rond strategisch leiderschap en 	

			effectief management	
163	<ul style="list-style-type: none"> ○ bijpassing tijdskrediet “eindeloopbaan” met een bedrag van 71,95€ per maand ○ investeren in motiverend leiderschap en teamklimaat ○ extra medische check-up vanaf 40, 45, 50, 53, 56, 59, 62 en 65 jaar buiten de werktijd. Ter stimulatie zal “buiten de werktijd gewijzigd worden naar “in de werktijd”. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ergonomische maatregelen door het aankopen van zit-statafels, aangepaste stoelen en geluiddempende tussenwanden 		
164	<ul style="list-style-type: none"> ○ investeren in een peter-meterschapsysteem voor uitzendkrachten ○ extra verlofdagen voor 50'plussers ○ Vanaf 50 jaar: 1 dag ○ Vanaf 54 jaar: 2 dagen ○ Vanaf 58 jaar: 3 dagen ○ opleidingen rond peoplemanagementvaardigheden ○ in kaart brengen van de werkgerelateerde problemen rond psychosociale risico's en burn-out(de kosten moeten in 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aankopen van ergonomische hulpmiddelen om de werkhouding op de in de verpakkingafdelingen te verbeteren 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleidingen ter verbetering van de functioneringsgesprekken ○ project ontwikkelen om de interne mobiliteit van de werknemers te bevorderen en hun werk duurzamer te maken 	

	het juiste actiegebied worden ingediend)			
165	<ul style="list-style-type: none"> ○ investeren in de daagkracht van de leidinggevenden op vlak van omgaan met verandering en om hun leidinggevende capaciteit te versterken ○ extra verlofdag: ○ Arbeiders: 1 dag vanaf 53 jaar ○ Bedienden in ploeg: 1 dag vanaf 55 jaar ○ ○ aanwerven van 3 extra medewerkers voor het opvangen van tijdscredieten binnen de productieafdelingen en ter vermindering van stress op de werkvloer ○ arbeiders van de productie de mogelijkheid geven om hun recuperatie beter te spreiden door een ADV dag in halve dagen op te nemen ○ investeren in een peter-meterschapsysteem voor nieuwe medewerkers ○ aanwerven van een extra headcount om aangepast werk mogelijk te maken waar noden zich voordoen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleidingen ter preventie van stress en burn-out ○ fruitautomaat ○ informatiesessie en individuele coaching om het werk op een ergonomische manier uit te voeren ○ ergonomische maatregelen door het aankopen ergonomisch meubilair ○ het installeren van geluidschermen en akoestisch meubilair om een rustigere werkomgeving te creëren ○ kranten en tijdschriften ter beschikking leggen in de refter ○ aanbieden van warme maaltijden ○ plaatsen van een anti-allergische vloerbekleding in de kantoorruimtes ter bevordering van de gezondheid van de medewerkers ○ invoeren van preventieve gezondheidsacties(rookstopbeleid, medische check-ups) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding rond time management en efficiënt vergaderen ○ opleidingen in het kader van peter-meterschap 	<ul style="list-style-type: none"> ○ infosessies in het kader van loopbaanbegeleiding ○ uitwerken en implementeren van een loopbaanbeleid

	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanwerven van een extra medewerker voor het opvangen van tijdskredieten binnen de customer service afdeling ○ leeftijdsgedagen toekennen aan 100% in plaats van pro rata het tewerkstellingspercentage van deeltijdse werknemers 			
166	<ul style="list-style-type: none"> ○ arbeidsreorganisatie van verschillende afdelingen binnen het bedrijf 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sport en cultuurcheque ten waarde van 80 euro 		
167	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra dag verlof vanaf 50 jaar ○ bovenwettelijke vergoeding voor loopbaanonderbrekingen: ○ 50% vermindering: 125€ per maand ○ 20% vermindering: 50€ per maand ○ verbeteren van het intern beleid rond peter-meterschap 	<ul style="list-style-type: none"> ○ medische check-up vanaf 50 jaar ○ aanbieden van een griepvaccinatie voor alle werknemers 		
168	<ul style="list-style-type: none"> ○ werknemers de mogelijkheid geven om met behoud van loon het werk 2 uur vroeger te verlaten en dit op de laatste werkdag voor Kerstmis en op de laatste werkdag voor Nieuwjaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ stimuleren om meer te bewegen door het aanbieden van een gratis stappenteller 	<ul style="list-style-type: none"> ○ taalkennis verbeteren door E-learning ○ 	
169	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra verlofdag vanaf 45 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sport en cultuurcheque ten waarde van 61 euro 		

170	<ul style="list-style-type: none"> ○ investeren in plaats- en tijdsafhankelijk werken ○ aangepast werk omwille van medische redenen ○ extra aanwervingen om de werkdruk te verlichten ○ training rond peoplemanagement ○ werknemers de mogelijkheid geven om met behoud van loon het werk 2 uur vroeger te verlaten op belangrijke momenten 	<ul style="list-style-type: none"> ○ coachingssessie rond stressmanagement ○ workshop rond het thema “zen”(yoga, tai-chi) ○ workshop rond gezonde voeding ○ vitacheck ○ ergonomische maatregelen door het aankopen van een zit-statafel ○ werkpostanalyse om te kijken wat de ergonomische pijnpunten zijn ○ training “slaapwel” om de kwaliteit van de nachtrust te verbeteren ○ initiatieven om meer te bewegen(deelname aan de 10 miles, 10 000 stappenactie, lunchwandelingen) ○ cursus rond defensief rijden 	<ul style="list-style-type: none"> ○ training rond interviewtechniek en ○ workshop rond communicatie ○ training rond creatief denken 	<ul style="list-style-type: none"> ○ loopbaan-coaching
171	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra verlofdag vanaf 50 jaar ○ bovenwettelijke vergoeding voor looponderbrekingen voor 55'plussers: ○ 50% vermindering: 125€ per maand ○ 20% vermindering: 50€ per maand ○ verbetering van het intern beleid rond peter-/meterschap 	<ul style="list-style-type: none"> ○ medische check-up vanaf 50 jaar ○ aanbieden van griepvaccinatie alle werknemers 		

172	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra halve dag verlof vóór in plaats van tijdens de kerstvakantie ○ extra aanwerving om de werkdruk te verlichten 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sessie rond gelukkig zijn (preventie burn-out, stress) ○ ergonomische maatregelen door het aankopen van verstelbare statafels en zitballen 		
173	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra verlofdag vanaf 55 jaar ○ optimaliseren onthaaltraject(peter- en meterschap) 			
174	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwerving van 2 shop floor planners ter verbetering van de shiftplanning ○ extra aanwervingen om de werkdruk te verlichten 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanbieden van vers fruit op het werk 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding rond stressmanagement en psychosociaal welzijn 	
175	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra 6 uur verlof per jaar voor alles werknemers 	<ul style="list-style-type: none"> ○ maatregelen omtrent welzijn op het werk(yoga, massages, sport en cultuurcheques) 		
176	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra verlofdagen vanaf 50 jaar: ○ 1 dag op 50 jaar ○ 1 dag op 53 jaar ○ 1 dag op 57 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ organiseren van fietsweken met als bedoeling meer mensen met de fiets naar het werk te laten komen(uitdelen fietspakket, testen e-bikes) 		
177	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra verlofdag vanaf 20 jaar anciënniteit en nog e(e))ne dag extra vanaf 25 jaar anciënniteit (Anciënniteit bij andere 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sportcheques ten waarde van 100 euro per persoon 		

	werkgevers en periodes als zelfstandige worden meegeteld)			
178	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra verlofdagen vanaf 55 jaar ○ 1 dag op 50 ○ 1 dag op 55 ○ 1 dag op 60 ○ extra anciënniteitsdag voor de bedienden vanaf 3 jaar anciënniteit 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ergonomische maatregelen door aankopen van ergonomische stoelen, verstelbare bureaus en automatisch cleaning systeem 	<ul style="list-style-type: none"> ○ coaching ter ondersteuning leidinggevenden in hun rol als coach 	<ul style="list-style-type: none"> ○ afbouwpremie voor oudere werknemers die overschakelen van ploegenarbeid naar dag
179	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanpassen van de arbeidsorganisatie om het huidige postregime aanpasbaar te maken voor oudere werknemers 	<ul style="list-style-type: none"> ○ medewerkers aanzetten tot meer bewegen, stoppen met roken en betere ergonomie (BRAVO) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanbieden van opleidingen op maat van de medewerker/groep/dienst. Na assessment volgt een individueel opleidingsproject. Implementatie opleidingsplan in fasen. 	
180	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra verlofdag vanaf 55 jaar ○ optimaliseren onthaaltraject (peter- en meterschap) 			
181	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra verlofdag voor alle werknemers 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sport en cultuurcheque ten waarde van 100 euro 		

182	<ul style="list-style-type: none"> o werknemers de mogelijkheid geven om met behoud van loon het werk 3 uur vroeger te verlaten op 21/12/2018 	<ul style="list-style-type: none"> o sportcheque ten waarde van 50 euro 		
183	<ul style="list-style-type: none"> o extra halve dag verlof per jaar voor alle werknemers. 	<ul style="list-style-type: none"> o Fruitmanden o aanbieden van warme maaltijden o creëren van een programma rond preventie van welzijn en gezondheid op het werk 		
184	<ul style="list-style-type: none"> o aanpassen van de arbeidsorganisatie om het huidige postregime aanpasbaar te maken voor oudere werknemers 	<ul style="list-style-type: none"> o medewerkers aanzetten tot meer bewegen, stoppen met roken en betere ergonomie (BRAVO) 	<ul style="list-style-type: none"> o aanbieden van opleidingen op maat van de medewerker/groep/dienst. Na assessment volgt een individueel opleidingsproject. Implementatie opleidingsplan in fasen. 	
185	<ul style="list-style-type: none"> o extra aanwerving om weekendwerk te vermijden voor de apothekers binnen de onderneming 	<ul style="list-style-type: none"> o ter beschikking stellen van een mobiele afzuigarm om risico aan blootstelling van gevaarlijke stoffen te beperken 		
186	<ul style="list-style-type: none"> o werknemers de mogelijkheid geven om met behoud van loon het werk 2 uur vroeger te verlaten op de laatste werkdag 	<ul style="list-style-type: none"> o stimuleren om meer te bewegen door het aanbieden van een stappenteller 	<ul style="list-style-type: none"> o taalkennis verbeteren door E-learning 	

	voor Kerstmis en op de laatste werkdag voor Nieuwjaar			
187	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwerving om de werkdruk te verlichten 	<ul style="list-style-type: none"> ○ installeren van fruitautomaat 		
188	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra dag verlof vanaf 50 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sport en cultuurcheque ten waarde van 55 euro 		
189	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding ter verbetering van het teamklimaat 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanbieden van fruit en soep 		
190	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding ter verbetering van het teamklimaat 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanbieden van fruit en soep 		
191	<ul style="list-style-type: none"> ○ drie dagen arbeidsduurvermindering per jaar vanaf 58 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ individuele gezondheidsbeoordeling van 45 jaar 		
192	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra verlofdagen voor kaderleden en bedienden vanaf 45 jaar: 3 bijkomende betaalde afwezigheidsdagen per jaar. ○ investeren in plaats- en tijdsonafhankelijk werken ○ opleiding rond people management 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanbieden fietsleasing ○ fruitmanden ○ medische check-up vanaf 45 jaar ○ opleiding rond het verhogen van de fysieke en mentale veerkracht ○ ergonomische maatregelen door het aankopen van schaartafels 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleidingen rond projectmanagement, presentievaardigheden, communicatievaardigheden en tijds- en prioriteitmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opstarten protocol 55+ = project om de loopbaan minder belastend te maken voor 55'plussers
193	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwerving in het kader van een reorganisatie 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sport- en cultuurcheques van 80 euro 		
194	<ul style="list-style-type: none"> ○ vermindering van de nachtprestaties met 1/3 (waardoor er 6 weken per jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ gezond eten bevorderen via wekelijks gratis fruit ○ collectieve training om stress te beheren en de negatieve 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding rond coaching om lean-management in te voeren. 	

	minder nachtwerk wordt verricht) voor 50+	aspecten op de gezondheid te verminderen	o kennisuitwisseling : opleiding van collega' s door medewerkers van een andere entiteit)	
195r	<ul style="list-style-type: none"> o opleiding rond peoplemanagementvaardigheden via interne en externe coaches voor nieuwe leidinggevenden o collegiaal klimaat via teamworkshops ter verbetering van de samenwerking o thematische werkgroepen: meer bottom-up inbreng organiseren door: vrijstelling van werknemer voor 30% voor deze begeleiding o introductie van celexperten door taakverrijking (meer opvolging en coördinatie) 	<ul style="list-style-type: none"> o sport- en cultuurcheques van 55 euro o uitwerken van een geïntegreerd gezondheidsbeleid. 		
196	<ul style="list-style-type: none"> o extra verlofdag voor 45 plussers 	<ul style="list-style-type: none"> o sensibilisering van het gebruik en besturen van de heftruck o fitbees: medische check-up en fitheidstesten 		
197	<ul style="list-style-type: none"> o opleiding rond leadership (kaderpersoneel) o anciënniteitsverlof: 1 dag extra per schijf van 5 jaar vanaf 15 jaar anciënniteit. 	<ul style="list-style-type: none"> o gratis deelname aan sportactiviteiten o gratis fruit in juli en augustus en soep tijdens de winter 	<ul style="list-style-type: none"> o opleiding rond leadership voor de operationele hiërarchische leiding 	

198	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1 extra dag leeftijdsverlof voor 50 plussers 	<ul style="list-style-type: none"> ○ verhuis van koudasfaltmachine naar binnen en bijkomende ergonomische aanpassingen ○ maandelijks gratis fruit ○ aanpassing inhoud van de functie omwille van gezondheidsredenen: orderpicker wordt omgeschoold naar portier 		
199	<ul style="list-style-type: none"> ○ wendbare uren vanaf 45+ ○ 45+: 2 extra uren ○ 50+: 4 extra uren ○ 55+: 6 extra uren ○ 60+: 11 extra uren 			
200	<ul style="list-style-type: none"> ○ toekennen van één rimpeldag aan de 34 oudste werknemers 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sport- en cultuurcheques van 100 euro 		
201	<ul style="list-style-type: none"> ○ toekennen van één demografiefondsday in 2019 voor werknemers die 50 jaar zijn uiterlijk 31/12/2020 ○ eindeloopbaanregeling voor 58-plussers die 90 % gaan werken en waarvan 4 uur per cyclus van 2 weken wordt betaald ○ verbetering van de integratie van nieuwe werknemers waarbij het onthaalprogramma wordt uitgebreid van 1 naar 3 dagen ○ ontwikkeling van overkoepelende visie rond onthaalbeleid (peter – en meterschap) voor het 	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra medische check-up vanaf 58 jaar ○ workshop ter preventie van stress-gerelateerde problemen ○ uitbreiding van het aanbod gezonde voeding ○ sport -en cultuurcheques 	<ul style="list-style-type: none"> ○ technische trainingen om competenties te verhogen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ stimuleren van leeftijdsbewust beleid. : leren bewust worden van de verschillende levensfasen en van de balans tussen belasting en belastbaarheid tijdens de

	<p>stimuleren van ondersteunend collegiaal klimaat</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ extra medische check-up vanaf 58 jaar tijdens de arbeidstijd (vier uur per check) wordt doorbetaald). 			hele loopbaan.
202	<ul style="list-style-type: none"> ○ toekennen van uitzonderlijk betaald verlof op oudjaar (vier uren arbeidsduurvermindering) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sport- en cultuurcheques van 35 euro 		
203	<ul style="list-style-type: none"> ○ drie extra aanwervingen om de werkdruk te verlagen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ wekelijks gratis fruit ○ aankoop hefplatformwagen ○ re-integratie na langdurige ziekte: mogelijkheid om minstens 1 maand in dagdienst te werken i.p.v. in ploegen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ competentieontwikkeling voor leidinggevenden 	
204	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanstellen van veiligheidscoaches (peterschap) ○ invoeren van aangepast en lichter werk ○ sessies rond team-improvement en actieplan opstellen van actieplan m.b.t versterkte autonomie 	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra medische check up voor de brandweerploeg ○ aankoop van ergonomisch materiaal (zitballen, voetsteunen, ergonomische muizen) ○ welzijnsbegeleiding (rookstopbegeleiding, voedings- en bewegingsadvies) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ invoering van nieuwe opleidingstool ○ opleiding peter- en meterschap 	
205	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding in peoplemanagementvaardigheden voor teamleaders ○ investeren in collegiaal klimaat door bevorderen van inspraak in teamcorners 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanbod van fruit en gezonde dranken (bv soep) ○ aanschaffen van verstelbare werktafels 		

206	<ul style="list-style-type: none"> ○ toekenning van een anciënniteitsdag voor werknemers vanaf 45 jaar 		<ul style="list-style-type: none"> ○ invoering van een financiële opleiding voor niet-financiële werknemers 	<ul style="list-style-type: none"> ○ invoering van een opleiding om het potentieel te ontwikkelen (assertiviteit, stress, communicatie en prioriteitenb eheer) ○ invoering van een basisopleiding voor nieuwkomers ○ invoering van een veiligheidsopleiding voor de hiërarchische lijn
207	<ul style="list-style-type: none"> ○ peterschap, meterschap voor nieuwe werknemers ○ toekenning van 0,5 dag tot 2 dagen verlof vanaf 40 gepresteerde nachten, afhankelijk van de anciënniteit 	<ul style="list-style-type: none"> ○ medische check-up vanaf 50 jaar ○ wekelijkse gratis fruitmand 		

208	<ul style="list-style-type: none"> ○ invoering van dagfuncties voor oudere werknemers die in ploegen werken. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ leasing van fietsen en veiligheidsopleiding ○ huur van een fitnesscentrum en leasing fitnessstoestellen ○ ergonomische maatregelen: ○ Voor de aankoop van een 'zitsta'-stoel ○ Voor de organisatie van opleidingen ○ ○ tips om te stoppen met roken, om het alcoholgebruik te verminderen ○ medische check-up 	<ul style="list-style-type: none"> ○ invoering van een mentorprogramm ○ ○ invoering van een ontwikkelingsprogramma voor specifieke groepen 	
209	<ul style="list-style-type: none"> ○ peterschap, meterschap voor nieuwe werknemers ○ shiftmedewerkers van ploeg naar dag om trainingsplannen te herschrijven en de nieuwkomers op te leiden 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sport- en cultuurcheques ter waarde van € 100/jaar 		
210	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwervingen om de werklust te verminderen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sportcheques ter waarde van € 50/jaar 		
211	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwerving om de werklust te verminderen ○ 0,5 verlofdag extra vanaf 50 jaar en vanaf 55 jaar wordt dit 1 extra verlofdag 	<ul style="list-style-type: none"> ○ toediening van griepvaccin en bloedafname ○ gratis fruit tijdens de wintermaanden ○ betaling van 15€ indien je ingeschreven bent in sportclub 	<ul style="list-style-type: none"> ○ peterschapsopleiding 	<ul style="list-style-type: none"> ○ tegemoetkoming voor de kosten van de opvang van een ziek kind ○ (maximaal € 150 per kind en per

				werknemer: 10 x 5 dagen)
212	<ul style="list-style-type: none"> ○ invoering van een nieuwe functie om aangepast werk mogelijk te maken 	<ul style="list-style-type: none"> ○ plaatsing van een fruitautomaat+aanbieden van gezonde snack 		
213	<ul style="list-style-type: none"> ○ versnelde toekenning van leeftijdsverlofdag namelijk: ○ extra verlofdag: 52 jaar: 1 betaalde dag, 54 jaar: 2 betaalde dagen, 56 jaar: 3 betaalde dagen, 58 jaar: 4 betaalde dagen ○ extra anciënniteitsdag: ○ 3 jaar: 1 dag ○ 5 jaar: 2 dagen ○ 7 jaar: 3 dagen ○ 9 jaar: 4 dagen ○ 12 jaar: 5 dagen ○ 15 jaar: 6 dagen ○ 20 jaar: 7 dagen ○ extra betaalde leeftijdsdag: voor medewerkers die in betrokken jaar 58 zijn of worden ○ analyse van het werkrooster van de ploegen om de voor- en nadelen te identificeren en de haalbaarheid van de functies te garanderen en uitvoering van concrete maatregelen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ workshops rond gezondheid en welzijn ○ opleidingen met betrekking tot het vergroten van de weerbaarheid van werknemers enerzijds en leidinggevenden anderzijds ○ ○ informatiesessies met betrekking tot het leasingaanbod van fietsen ○ ○ een opleiding rond ergonomie voorstellen aan de groep ingenieurs zodat ze er rekening mee kunnen houden bij het ontwerp van nieuwe installaties ○ werkgroep rond stress en burn-out ○ ○ gezondheidscampagne ○ ○ 		<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding met betrekking tot het mentorschap met toelichting van de mentoringtechnieken en -modellen ○ intervisiegroep waarin verschillende leidinggevers van verschillende afdelingen op gezette tijden bijeenkomen om ervaringen uit te wisselen en van elkaar te

				<p>leren op het vlak van people-management</p> <ul style="list-style-type: none">○ opleiding om de competenties van de kaderleden op het vlak van people-management te verbeteren○ workshop om ervaringen door te geven aan andere peters, om hun peterschapsvaardigheden te verbeteren○ coaching aan leidinggevers○ loopbaanbegeleiding
--	--	--	--	---

				<p>voorstellen om de werknemers te ondersteunen bij hun loopbaankeuzes en -beslissingen</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ e-mailbeleid dat duidelijke regels vaststelt voor het versturen van e-mails om het evenwicht tussen werk en privéleven in de hand te werken
214	<ul style="list-style-type: none"> ○ invoering van thuiswerk ○ organisatie van de teams ○ verbetering van de werking van het logistieke team ○ constante verbetering met betrekking tot het uitvoerbare werk 	<ul style="list-style-type: none"> ○ fruitmand en drinkfles ○ leasing van fietsen ○ veiligheidsopleiding ○ aankoop van ergonomisch materiaal (scharliften) ○ aankoop van verstelbare bureaus 	<ul style="list-style-type: none"> ○ omschrijving van de ontwikkelingsbehoeften van de werknemers in ploegen ○ opleiding autonoom team 	<ul style="list-style-type: none"> ○ invoering van loopbaanbespreking

		<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding vertrouwenspersonen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ technische opleiding 	
215	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwerving om de werklust van het team te verlichten ○ overdracht van extralegale verlofdagen ○ overleg over werkzaamheid tussen ploegchefs 	<ul style="list-style-type: none"> ○ om de twee weken gratis fruit ○ weerbaarheidsopleiding ○ opleiding defensief rijden ○ aankoop van ergonomisch meubilair 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding e-mailbeheer 	<ul style="list-style-type: none"> ○ optimalisering van het peterschap, meterschap
216	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwerving om het werk te verlichten ○ extra aanwerving om de deeltijdse werknemer te vervangen (opleiding) ○ team improvement door departementoverschrijdend overleg ○ opleiding peoplemanagement ○ toekenning van 1 extra verlofdag 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aankoop van inlegzolen ○ maatregelen om de ergonomie te verbeteren ○ opleiding reanimatie ○ tussenkomst van € 25 in het lidgeld bij een sportclub ○ opleiding stress, weerbaarheid 		<ul style="list-style-type: none"> ○ invoering van loopbaangesprekken
217	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwerving om het werk te verlichten ○ extra aanwerving om de deeltijdse werknemer te vervangen (opleiding) ○ team improvement ○ opleiding peoplemanagement ○ toekenning van 1 extra verlofdag 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aankoop van inlegzolen ○ maatregelen om de ergonomie te verbeteren ○ opleiding reanimatie ○ tussenkomst van € 25 in het lidgeld bij een sportclub ○ opleiding stress, weerbaarheid 		<ul style="list-style-type: none"> ○ invoering van loopbaangesprekken
218	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra vakantiedag boven de leeftijd van 55 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ maatregelen ter verbetering van het psychosociaal welzijn (geven van psychologische bijstand) 		

	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra leeftijdsuren toekennen om vrije tijd te hebben tijdens de loopbaan ○ ondersteunende maatregelen in het kader van thuiswerk 	<ul style="list-style-type: none"> ○ maatregelen om meer te bewegen ○ ergonomische maatregelen door het aankopen van in de hoogte verstelbare bureaus ○ sport -en cultuurcheque ○ medische check-up ○ sensibiliseringscampagne rond verkeersveiligheid 		
219	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra verlofdag voor 55'plussers ○ jobverruiming en jobfacilitatie door peters/meters en begeleiders meer jobvariatie of jobverlichting te kunnen aanbieden om het werk op lange termijn meer werkbaar te maken ○ concrete maatregelen nemen inzake werkbelasting en draagvermogen van de jobs en hun uitvoerders met steun van adviesbureau. Op basis hiervan adviezen en overeenkomstige gepaste alternatieven doorvoeren inzake jobinhouden, empowerment, arbeidsduur... ○ sensibilisatiesessies voor management en/of medewerkers. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mogelijkheid aan de werknemers bieden om een mental coach te raadplegen in het omgaan met stress op de job of de werkprivébalans teneinde burn-out te voorkomen. ○ ergonomische maatregelen door het aankopen van anti-vermoeidheidsmatten ○ ergonomische maatregelen door het aankopen van tilhulpmiddelen om het tillen van dozen minder belastend te maken voor de werknemer ○ wekelijks gratis fruit ○ jaarlijks een "BE HEALTHY event" organiseren om een gezonde levensstijl te promoten 	<ul style="list-style-type: none"> ○ competenties verder ontwikkelen door sensibilisatiesessies te organiseren rond stress en burn-out ○ opleiding in het kader van peter-en meterschap 	<ul style="list-style-type: none"> ○ -aangepast loopbaanbeloofheid creëren voor 55'plussers ○ - loopbaancoaching
220	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra verlofdag voor 55'plussers 	<ul style="list-style-type: none"> ○ -mogelijkheid aan de werknemers bieden om een 	<ul style="list-style-type: none"> ○ -competenties verder 	<ul style="list-style-type: none"> ○ loopbaancoaching

	<ul style="list-style-type: none"> ○ jobverruiming en jobfacilitatie door begeleiders/meters en peters meer jobvariatie of jobverlichting te kunnen aanbieden om het werk op lange termijn meer werkbaar te maken ○ concrete acties nemen naar aanleiding van de gedetecteerde aandachtspunten inzake werkbelasting. Een voorbeeld hiervan is groepsinterventies voor leidinggevenden en teamcoaching voor medewerkers met als doel oorzaken van een verhoogde werkbelasting bespreekbaar te maken 	<p>mental coach te raadplegen in het omgaan met stress op de job of in de werk-privé balans teneinde burn-out te voorkomen</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ wekelijks gratis fruit 	<p>ontwikkelen door sensibilisatiesessies te organiseren rond stress en burn-out</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding in het kader van peter-en meterschap 	
221	<ul style="list-style-type: none"> ○ uniformisering van de tijdsregistratiesystemen ○ implementatie van een nieuwe functie om de werkdruk in de productieafdeling te verlichten ○ gelijkstelling ancienniteitsdagen voor nieuw aangeworven 50'plussers: ○ Vanaf 50j tot en met 54j: 3 dagen ○ Vanaf 55j tot en met 59j: 4 dagen. ○ Vanaf 60j: 5 dagen ○ implementatie van de extra FTE voorzien vanaf 1 januari 2018 		<ul style="list-style-type: none"> ○ technische trainingen om de technische competenties van de operations en de maintenance staff te verhogen ○ promoten en verhogen van technische competenties door het invoeren van e-learning films 	<ul style="list-style-type: none"> ○ workshops rond peoplemanagementskills

222	<ul style="list-style-type: none"> ○ creatie van nieuwe functies als veiligheidscoaches om de veiligheid op de werkvloer te garanderen (coaches van ploeg naar dagshift). Extra aanwervingen ter vervanging van de veiligheidscoaches zullen gebeuren. -verhogen van het demografiebudget (= extra vakantieuren) voor voltijdse shift-medewerkers ○ begeleide maatregelen(ondersteuning) en tools om transitie van job naar job te faciliteren via loopbaanreflectie, omscholingstraject, verdere uitwerking van een zorgbeleid). ○ aangepast verloningsbeleid voor bepaalde zorgdoelgroepen(55+'plussers en werknemers die medisch ongeschikt zijn verklaard) om de overstap naar een lichter functie mogelijk te maken ○ afbouwregeling van shiftvergoeding voor bepaalde zorgdoelgroepen(55+'plussers en werknemers die medisch ongeschikt zijn verklaard) om de overstap naar een lichter 	<ul style="list-style-type: none"> ○ optimaliseren van het alarmmanagement om een rustigere werkomgeving te creëren ○ maatregelen nemen om de bedienbaarheid van “moeilijke ventielen” te verhogen ○ investeren in een vaste talkdosering bij het departement opslag en dosering om de fysieke belasting te verminderen ○ ergonomische maatregelen door het aankopen van hulpmiddelen en hulptoestellen om het werk minder fysiek belastend te maken ○ ergonomische maatregelen door het aankopen van ergonomisch meubilair ○ campagnes rond gezondheid: <ul style="list-style-type: none"> ○ campagne “je longen, je leven” ○ campagne “beweging” ○ campagne rond gezonde voeding ○ campagne global health check 	<ul style="list-style-type: none"> ○ -3 ervaren medewerkers op leiden tot veiligheidscoach ○ opleiding start to shift voor ploegenmedewerkers ○ opleiding slaapcoaching voor ploegenmedewerkers ○ opleiding “helden redden levens” 	
-----	---	--	--	--

	ploegenstelsel of dagfunctie mogelijk te maken	<ul style="list-style-type: none"> ○ ergonomische maatregelen door het aankopen verstelbare werkbladen in de controlekamer ○ ergonomische maatregelen door het aankopen van ergonomische beeldschermen ○ opleiding rond rijvaardigheid schepladers 		
223	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwervingen van 4 nieuwe lesgevers om de werkdruk te verlichten 		<ul style="list-style-type: none"> ○ verdere ontwikkeling van competenties om medewerkers de kans te bieden om een andere job aan te gaan binnen de organisatie ○ competentie-management invoeren om de noden van medewerkers te detecteren en te identificeren 	
224	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra verlofdag vanaf 55 jaar een leeftijdsgedagte vanaf het jaar waarin men 55 jaar wordt, mits 10 jaar anciënniteit 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ergonomische werkpostanalyse om de ergonomie te verbeteren op de werkvloer 		

225	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwerving om de werkdruk te verlichten 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanbieden van een gezond dieet ○ yogasessie ○ workshop rond stressmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> ○ workshop rond change management ○ workshop rond time management 	<ul style="list-style-type: none"> ○ virtual reality activiteit om de groepssamenhang op de werkvloer te verbeteren
226	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwervingen van 4 nieuwe volcontinu procesoperatoren om de werkdruk te verlichten ○ extra aanwervingen van een logistieke medewerker om de werkdruk te verlichten ○ verhogen van het demografiebudget (extra vakantieuren) voor voltijdse shift-medewerkers ○ aanwerven van een extra werkvoorbereider en techniekier om de toekomstige vergrijzing op te vangen en om kennis op te bouwen en over te dragen ○ begeleidende maatregelen en tools om de transitie van job naar job te faciliteren(loopbaanreflectie, belevingsstage, omscholingstraject) ○ aangepast verloningsbeleid voor bepaalde zorgdoelgroepen(55+'plussers en 	<ul style="list-style-type: none"> ○ inrichten van een fitnessruimte om de gezondheid van de medewerkers op peil te houden ○ uitwerken van een preventief beleid rond stress en burn-out ○ het verminderen van de fysieke impact op het lichaam door het plaatsen van een nieuw platform voor het verwijderen van vastzittende rubberballen ○ ergonomische maatregelen door het aankopen van "in hoogte verstelbare tafels" en aangepaste verlichting ○ ergonomische maatregelen door het aankopen van een vaccuumhefsysteem 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding rond stress en burn-out voor leidinggevenden en kaderleden ○ opleiden van medewerkers die occasioneel andere medewerkers moeten aansturen ○ coaching om samenwerking tussen collega's en de manier van werken te verbeteren 	

	<p>werknemers die medisch ongeschikt zijn verklaard) om de overstap naar een lichter functie mogelijk te maken</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ afbouwregeling van shiftvergoeding voor bepaalde zorgdoelgroepen(55+'plussers en werknemers die medisch ongeschikt zijn verklaard) om de overstap naar een lichter ploegenstelsel of dagfunctie mogelijk te maken 			
227	<ul style="list-style-type: none"> ○ verhogen van het demografiebudget (extra vakantieuren) voor voltijdse shift-medewerkers ○ extra aanwervingen van procesoperatoren om de werkdruk te verlichten ○ begeleidende maatregelen en tools om de transitie van job naar job te faciliteren(loopbaanreflectie, belevingsstage, omscholingstraject) ○ aangepast verloningsbeleid voor bepaalde zorgdoelgroepen(55+'plussers en werknemers die medisch ongeschikt zijn verklaard) om de 	<ul style="list-style-type: none"> ○ training om de houding te verbeteren om zo rugklachten te voorkomen ○ welzijnsbudget voor shiftmedewerkers om in te spelen op de noden van shiftmedewerkers op vlak van slaapproblemen door middel van slaapproaching, oogmasker, ergonomisch kussen, activity tracker om je slaap te meten 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding rond stress en burn-out voor leidinggevenden en kaderleden ○ coaching om samenwerking tussen collega's en de manier van werken te verbeteren 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding start to shift voor ploeg-medewerkers om preventief in te spelen op de slaapproblemen bij shiftmedewerkers

	overstap naar een lichter functie mogelijk te maken			
228	<ul style="list-style-type: none"> ○ implementatie van een beleid rond homeworking ○ implementatie van een beleid rond peter- en meterschap ○ 55'plussers de kans om hun wachten geleidelijk aan af te bouwen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ medische check-up vanaf 45 jaar ○ fruitmanden 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding in het kader van peter- en meterschap 	<ul style="list-style-type: none"> ○ analyse van de competenties van alle medewerkers
229	<ul style="list-style-type: none"> ○ implementatie van een beleid rond homeworking ○ implementatie van een beleid rond peter- en meterschap ○ 55'plussers de kans om hun wachten geleidelijk aan af te bouwen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ medische check-up vanaf 45 jaar ○ -fruitmanden 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding in het kader van peter- en meterschap 	<ul style="list-style-type: none"> ○ analyse van de competenties van alle medewerkers
230	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwerving van 3 juniormedewerkers om de arbeidsorganisatie te verbeteren 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanbieden van een mentale coach ter preventie van stress en burn-out ○ aanmoedigen om de fiets te gebruiken om zich naar het werk te verplaatsen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding die op een innovatieve manier inspeelt op de behoeften van de werknemers ○ optimaliseren van de concepten om de samenwerking tussen de werknemers te verbeteren 	
231	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2u extra verlof per jaar voor alle medewerkers ○ investeren in peoplemanagementvaardigheden 	<ul style="list-style-type: none"> ○ maatregelen rond gezondheidspromotie en leefstijlgedrag door gezonde voeding, 1 x per week gratis 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opstellen van een strategisch ontwikkelingsplan 	

	n(individuele coaching, individuele opvolging en begeleiding)	<p>fruit gedurende 10 weken, meer bewegen en stoppen met roken te stimuleren</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ergonomische maatregelen door het aankopen van tilhulpmiddelen, ergonomische toetsenborden en/of –muizen en voetensteun ○ aanbieden van psychologische bijstand aan alle medewerkers 	voor alle medewerkers	
232	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwerving in de marketingafdeling om een kaderlid mogelijk te maken gedurende 12 maanden halftijds te werken na bevalling en zwangerschapsrust ○ extra aanwerving in de maintenance afdeling om de werkdruk te verlichten 	<ul style="list-style-type: none"> ○ groepsessies rond stoppen met roken ○ aanbieden van seizoensfruit ○ sport-en/of cultuurcheque ten waarde van 30 euro ○ organiseren van een safety day rond veilig werken en leven 		
233	<ul style="list-style-type: none"> ○ doorlichting van de shiftregimes met als doel deze aan te passen en werkbaar te houden voor oudere werknemers 	<ul style="list-style-type: none"> ○ maatregelen om de algemene gezondheid te bevorderen door aankopen van verstelbare bureaus(ergonomische aanpassingen) en het aankopen van fietsen 		
234	<ul style="list-style-type: none"> ○ investeren in peoplemanagementvaardigheden door het opzetten van een opleidingstraject voor kaderleden 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ergonomische verbeteringen invoeren op de werkvloer door het uitvoeren van een risicoanalyse, aankoop en invoering van zitballen en een actieve bewustwording creëren 	<ul style="list-style-type: none"> ○ organiseren van opleidingsprogramma's en workshops om het teambeheer en de 	

		aan de hand van richtlijnen rond veiligheid, ergonomie en beeldschermwerk	communicatie te bevorderen	
235	<ul style="list-style-type: none"> ○ externe medische check-up tijdens de arbeidstijd ○ aanmoedigen van een 4/5 tewerkstelling voor oudere werknemers door middel van een bijpassing eindloopbaan ○ project rond motiverend leiderschap en teamklimaat om bij te dragen tot meer en beter leiderschap 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ergonomische maatregelen door het aankopen van elektrisch verstelbare zit- en statafels, aangepaste stoelen en geluiddempende tussenwanden ○ sport- en cultuurcheques 		
236	<ul style="list-style-type: none"> ○ toekenning 3 uur betaalde afwezigheid om deel te nemen aan een teamversterkende activiteit ○ voorzien van werkmiddelen (toetsenborden, schermen, headsets) ter ondersteuning van plaatsonafhankelijk werken ○ investeren in de peoplemanagementvaardigheden van de leidinggevenden ○ ○ studie en maatregelen rond zelfroosting om de ploegschema's te verlichten en 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sport- en cultuurcheques ten waarde van 75 euro ○ vita-check om de medewerkers bewust te maken van het belang van beweging en mentale en lichamelijke gezondheid ○ aanbieden van ontspanningsmogelijkheden (wandelmeeings, pingpongtafels, tafelfoetbaltafels) 		

	de medewerkers inspraak te geven in hun werkplanning			
237	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2 extra dagen verlof vanaf 58 jaar ○ aankoop van materiaal om homeworking mogelijk te maken ○ investeren in een beleid rond peter –en meterschap 	<ul style="list-style-type: none"> ○ bewustingsmakingsessies rond burn-out en stress ○ aanbieden van een massage tijdens de middag voor werknemers vanaf 50 - cadeaubon 'Wellness' voor werknemers vanaf 50 jaar ○ veiligheidsopleiding rond defensief rijden ○ aanbieden van een gezonde voeding(fruit en smoothies) ○ specifieke ergonomische opleiding voor de commerciële mobiele werknemers 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding rond peter- en meterschap ○ coaching rond professionele carrièrebegeleiding voor werknemers vanaf 50 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sessies rond coaching rond professionele carrièrebegeleiding voor werknemers vanaf 50 jaar
238	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra dag verlof om een activiteit te doen die ze zelf mogen kiezen ○ aanbieden van extra flexibiliteit voor bedienden in dagdienst door af te stappen van de vaste dag-uurroosters ○ sessies rond teamimprovement 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanbieden van wekelijks vers fruit ○ yogalessen ○ ergonomische maatregelen door het aankopen van nieuwe bureaus en nieuwe bureaustoelen) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ investeren in e-learningtrajecten 	
239	<ul style="list-style-type: none"> ○ investeren in plaatsonafhankelijk werken ○ extra verlofdag vanaf 50 jaar + een extra verlofdag vanaf 55 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sport- en cultuurcheques ten waarde van 100 euro ○ Employee Assistance Programma: Maatregelen ter ondersteuning van de fysieke en mentale conditie van alle medewerkers(psychosociale 		

		<p>begeleiding, advies rond een gezonde levensstijl)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ aanbieden van massagesessies + massagestoelen ○ workshop rond duurzame inzetbaarheid ○ training rond time-en stressmanagement ○ ○ ergonomische maatregelen door het aankopen van hoog-laag bureaus ○ ○ aanwezigheid van een preventieadviseur in het kader van burn-outpreventie 		
240	<ul style="list-style-type: none"> ○ werkbelasting verminderen door te investeren in werkinstructies te vereenvoudigen en te harmoniseren ○ werkbaar werk creëren door voor ervaren medewerkers via een peter/meterrol ○ flexibilisering van het ploegenwerk door 50'plussers de mogelijkheid geven om in een ander ploegenregime of in andere functie te stappen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ -workshop voor leidinggevenden rond de preventie van de gezondheid ○ -sessies rond slaapverbetering voor ploegenmedewerkers en reizigers ○ -workshops ter bevordering van de mentale gezondheid ○ -invoeren van een meldingsknop psycho-sociaal welzijn om preventief te kunnen optreden bij problemen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ inventariseren van de competentienode n van alle medewerkers om hierop te kunnen inspelen ○ investeren in opleidingen die mobiel beschikbaar zijn ○ aanleren van interviewtechniek en om bij analyse 	<ul style="list-style-type: none"> ○ investeren in loopbaanvaardigheden en loopbaandenken ○ inzetten op kwaliteitsvolle dialoog rond loopbanen ○ ontwikkelen van een beleidskader

	<ul style="list-style-type: none"> ○ vereenvoudigen van de werkinstructies door extra tewerkstelling ○ investeren in een minder belastende werkomgeving door de complexiteit en de belasting van werkomstandigheden van het werk te beperken ○ werkbaar werk creëren voor ervaren medewerkers door hen in te zetten in een vlinderrol ○ werkbaarheid van ploegenwerk vergroten door aanpassing van ploegensystemen en door flexibilisering van het ploegenwerk toe te laten ○ herbekijken van organisatiestructuur en programma naar zelfsturende teams via interen coaches ○ horizontale mobiliteit creëren door het stimuleren van jobshadowing (verkennen van andere jobs binnen de organisatie) ○ ontwikkelen van een lerend netwerk voor people managers door middel van sessies rond veerkracht en moed, betere balans, burn-out en omgaan met verschillen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ pilootproject rond lichttherapie brillen ○ medische check-up vanaf 45 jaar ○ voedingsbegeleiding om een gezond voedingspatroon aan te houden 	<p>van incidenten direct de oorzaak van het probleem te achterhalen</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ leren op de werkplek via een trainingssimulator ○ workshop rond autonoom werken 	<p>met een transparante communicatie naar eindeloopbaarheden</p>
--	---	--	--	--

241	<ul style="list-style-type: none"> ○ investeren in een beleid rond peter-/meterschap ○ de jobvariatie van de medewerkers verhogen om zich verder te kunnen ontwikkelen ○ oprichten van een werkgroep om de werkprocedures te verbeteren ○ extra dag verlof vanaf 60 jaar ○ enkele dagen doorbrengen op een ander departement om de communicatie tussen de verschillende departementen te verbeteren ○ opleiding rond peoplemanagementvaardigheden 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding rond het beheer van stress ○ tweemaandelijks aanbieden van sessies rond massage, meditatie, stressbeheer en omgaan met veranderingen ○ aanbieden van gezonde dranken(vruchtensappen) ○ aanbieden van verse soep 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opstellen van een opleidingsplan om de competenties van de bedienden verder te inwikkelen ○ systeem van raadpleging, participatie en gedeeld leiderschap om de communicatie, uitwisseling en de verplichtingen van alle medewerkers te verbeteren 	○
242	<ul style="list-style-type: none"> ○ externe medische check-up tijdens de arbeidstijd ○ opleiding en coaching ter versterking van de peoplemanagementvaardigheden 	○ sport- en cultuurcheques ten waarde van 75 euro		
243	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwerving op de marketingafdeling om de werkdruk te verlichten ○ extra verlofdag vanaf 56 jaar ○ extra verlofdag op 58 jaar ○ uitbreiding van de glijtijdregeling ○ extra verlofdag vanaf 56 jaar 		○ coachingsessies voor nieuwe leidinggevenden om hun leiderschapscompetenties te versterken	

	<ul style="list-style-type: none"> ○ coachingsessies voor nieuwe leidinggevendenden om hun leiderschapscompetenties te versterken 			
244	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwerving om de werkdruk te verlichten ○ extra verlofdag vanaf 50 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanbieden van een jaarlijks griepvaccin ○ terugstorting van 15 euro per jaar voor iedere werknemer die is ingeschreven in een sportclub ○ aanbieden van fruit tijdens de wintermaanden 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding in het kader van peter-/meterschap 	<ul style="list-style-type: none"> ○ financiële tussenkomst in de kosten van opvang van een ziek kind(150 euro per kind en per werknemer voor maximaal 5 dagen)
245	<ul style="list-style-type: none"> ○ uitbreiding van het beleid rond peter-/meterschap ○ extra aanwerving in het operationeel team om de werkdruk te verlichten 		<ul style="list-style-type: none"> ○ competentie-management in voeren om de competenties van alle medewerkers te identificeren en verder te ontwikkelen ○ medewerkers van een stopgezette activiteit heroriënteren door hen inzetbaar te 	

			maken voor andere functies	
246	<ul style="list-style-type: none"> ○ jaarlijks 2 uur extra verlof voor alle werknemers 	<ul style="list-style-type: none"> ○ medische check-up ○ aankopen van geïndividualiseerde gel inlegzolen om het voetcomfort te verhogen 		
247	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra betaalde verlofdag vanaf 50 jaar ○ peter-/meterschap voor nieuwe medewerkers 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sport- en cultuurcheques te waarde van 100 euro ○ aanbieden van een relaxmoment door middel van massagesessies tijdens de werkuren 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding voor alle 58'plussers om zich voor te bereiden op hun pensioen 	
248	<ul style="list-style-type: none"> ○ herbalanceren van werkbelasting en draagvermogen in de job door het aanwerven van extra medewerkers met contract bepaalde of onbepaalde duur ○ opleiding rond peoplemanagementvaardigheden ○ aan de werknemers de mogelijkheid geven om tweemaal per jaar 1,5 uur extra verlof te nemen op een aantal kritische dagen: <ul style="list-style-type: none"> ○ De laatste werkdag voor Kerstmis ○ De laatste werkdag voor Nieuwjaar ○ 		<ul style="list-style-type: none"> ○ organiseren van trainingen om competenties op het werk te verhogen en het werk werkbaarder te maken 	

249	<ul style="list-style-type: none"> ○ aan de werknemers de mogelijkheid geven om tweemaal per jaar 1 uur extra verlof te nemen op een aantal kritische dagen: ○ De laatste werkdag voor Kerstmis ○ De laatste werkdag voor Nieuwjaar ○ herbalanceren van werkbelasting en draagvermogen in de job door het aanwerven van extra medewerkers met contract bepaalde of onbepaalde duur ○ opleiding rond peoplemanagementvaardigheden 		<ul style="list-style-type: none"> ○ organiseren van trainingen om competenties op het werk te verhogen en het werk werkbaarder te maken 	
250	<ul style="list-style-type: none"> ○ aan de werknemers de mogelijkheid geven om tweemaal per jaar 1,5 uur extra verlof te nemen op een aantal kritische dagen: ○ De laatste werkdag voor Kerstmis ○ De laatste werkdag voor Nieuwjaar ○ herbalanceren van werkbelasting en draagvermogen in de job door het aanwerven van extra 		<ul style="list-style-type: none"> ○ organiseren van trainingen om competenties op het werk te verhogen en het werk werkbaarder te maken 	

	<p>medewerkers met contract bepaalde of onbepaalde duur</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding rond peoplemanagementvaardigheden 			
251	<ul style="list-style-type: none"> ○ invoegen extra verlof voor de leeftijdscategorie van 44 jaar tot 65 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sport- en cultuurcheques ter waarde van 61 euro 		
252	<ul style="list-style-type: none"> ○ systeem verderzetten van het creëren van overleg en samenspraak om de autonomie en de zelfsturing van de teams aan te sturen ○ aan de werknemers de mogelijkheid geven om 1 uur extra verlof te nemen op de laatste werkdag voor Kerstmis 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ergonomische advies door een ergonoom om rugklachten te vermijden bij het tillen ○ ○ aanschaffen van een machine “stapelaar” om de fysieke werklast te verminderen 		
253	<ul style="list-style-type: none"> ○ de mogelijkheid aanbieden aan de werknemers om elke maand 1 vrijdag om 15 uur het werk te verlaten ○ 1 uur extra verlof op een vast moment 	<ul style="list-style-type: none"> ○ tussenkomst van 100 euro bij een sportabonnement ○ medische check-up vanaf 45 jaar ○ aanbieden van anti-stressmassages op de werkvloer ○ wekelijks aanbieden van seizoensfruit 		
254	<ul style="list-style-type: none"> ○ verlichten van het werk voor medewerkers vanaf 54 jaar die in niet wisselende ploegen werken door 8 uur extra verlof 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ergonomische maatregelen door het aanschaffen van hulpmiddelen(in hoogte verstelbare tafels, 		

	<ul style="list-style-type: none"> ○ verlichten van het werk voor medewerkers vanaf 54 jaar die in wisselende ploegen werken door 1x per maand 2 uur later te starten 	<ul style="list-style-type: none"> ergonomische stoelen,...) om een betere werkhouding te promoten ○ infosessies rond leven in een ploegenstelsel ○ gezonder eten promoten door tweewekelijks aanbieden van 2 stukken fruit per persoon 		
255	<ul style="list-style-type: none"> ○ verlichten van het werk voor medewerkers vanaf 54 jaar die in niet wisselende ploegen werken door 8 uur extra verlof ○ verlichten van het werk voor medewerkers vanaf 54 jaar die in wisselende ploegen werken door 1x per maand 2 uur later te starten 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ergonomische maatregelen door het aanschaffen van hulpmiddelen(in hoogte verstelbare tafels, ergonomische stoelen,...) om een betere werkhouding te promoten ○ infosessies rond leven in een ploegenstelsel ○ gezonder eten promoten door tweewekelijks aanbieden van 2 stukken fruit per persoon 		
256	<ul style="list-style-type: none"> ○ creëren van betere work-lifebalans door te investeren in plaatsonafhankelijk werken ○ extra verlof voor oudere werknemers: ○ 1 dag vanaf 50 jaar ○ 1 dag vanaf 55 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sport- en cultuurcheques ten waarde van 100 euro ○ aanbieden van een stoelmassage om de fysieke klachten van de werknemers te verminderen 		
257	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwervingen om de werkdruk te verlagen 		<ul style="list-style-type: none"> ○ investeren in detectie van ontwikkelings- en opleidingsnoden 	<ul style="list-style-type: none"> ○ bij openstaande vacatures binnen het

			<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding rond motiverend teamklimaat 	<p>bedrijf krijgen werknemers binnen het bedrijf voorrang om door te schuiven naar een andere afdeling om zodoende de werknemers voldoende mogelijkheid te geven zijn job zelf te sturen in de richting dat hij wenst en daarnaast ook voldoende jobvariatie te voorzien</p>
258	<ul style="list-style-type: none"> ○ invoeren van leeftjdsverlofdagen: ○ 1 extra verlofdag vanaf 50 jaar ○ 1 extra verlofdag vanaf 55 jaar ○ 1 extra verlofdag vanaf 60 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanbieden van fruitmanden ○ fietsopleiding om meer werknemers te stimuleren om met de fiets naar het werk te komen 		

	<ul style="list-style-type: none"> ○ invoeren van een bijkomende anciënniteitsdag: ○ 1 extra verlofdag vanaf 3 jaar in dienst ○ 1 extra verlofdag vanaf 12 jaar in dienst ○ toekenning van afbouwpremie voor oudere werknemers die overschakelen ○ van ploegenarbeid naar dag. ○ Samenstelling van de afbouwpremie: ○ 1ste jaar: 75% van de normaal toegekende shiftpremie voor ploegenarbeid ○ 2de jaar: 50% van de normaal toegekende shiftpremie voor ploegenarbeid ○ 3de jaar: 25% van de normaal toegekende shiftpremie voor ploegenarbeid 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ergonomie verbeteren door het installeren van automatische cleaning systeem ○ ergonomie verbeteren van in hoogte verstelbare bureaus 		
259	<ul style="list-style-type: none"> ○ invoeren van leeftijdsverlofdagen: ○ 1 extra verlofdag vanaf 50 jaar ○ 1 extra verlofdag vanaf 55 jaar ○ investeren in plaatsonafhankelijk werken 	<ul style="list-style-type: none"> ○ invoering van een programma waarbij werknemers terecht kunnen met vragen rond gezonde levensstijl, financiële en juridische ondersteuning en psychosociale begeleiding ○ sport -en cultuurcheques ten waarde van 100 euro 		

		<ul style="list-style-type: none"> ○ wekelijks aanbieden van fruitmanden 		
260	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra verlofdag vanaf 60 jaar ○ mogelijkheid om 4/5de te werken vanaf 48 jaar + extra verlof. Met het resterende budget wordt een extra vrije dag toegekend aan andere werknemers op de site, te beginnen met de oudste werknemer en om door te gaan naar andere in afnemende volgorde van leeftijd 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanbieden van fruitmanden ○ workshops om de gezondheid van de werknemers te stimuleren ○ medische check-up vanaf 50 jaar ○ bovenwettelijke ergonomische maatregelen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding in het kader van petermeterschap 	
261	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra verlofdag vanaf 60 jaar ○ mogelijkheid om 4/5de te werken vanaf 48 jaar + extra verlof. Met het resterende budget wordt een extra vrije dag toegekend aan andere werknemers op de site, te beginnen met de oudste werknemer en om door te gaan naar andere in afnemende volgorde van leeftijd 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanbieden van fruitmanden ○ workshops om de gezondheid van de werknemers te stimuleren ○ medische check-up vanaf 50 jaar ○ bovenwettelijke ergonomische maatregelen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding in het kader van petermeterschap 	
262	<ul style="list-style-type: none"> ○ medische check-up tijdens de arbeidstijd vanaf 40 jaar. Deze dag wordt vergoed aan normaal loon. ○ investeren in het versterken van de peoplemanagement 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sport -en cultuurcheques ter waarde van 75 euro 		

	<p>vaardigheden door opleidingen rond dialoogvoering en het bewaken van de werkbelasting</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ bijkomend verlof voor oudere ploegenmedewerkers. medewerkers tewerkgesteld in 3 en 4 ploegen vanaf 47 jaar worden 8 uren (100% tewerkstelling) bijkomend extralegaal verlof toegekend in 2019, geprorateerd in functie van het tewerkstellingsregime op moment van toekenning, en op te nemen in uren. Aan de medewerkers tewerkgesteld in weekendploegen vanaf de leeftijd van 47 jaar worden 4 uren (100% tewerkstelling) bijkomend verlof toegekend in 2019, geprorateerd in functie van het tewerkstellingsregime op moment van toekenning 			
263	<ul style="list-style-type: none"> ○ oprichten van een opleidingscel voor de operators in het bedrijf 		<ul style="list-style-type: none"> ○ specifieke opleidingen: het gebruik van arbeidsmiddelen, het minimaliseren van het risico op ongevallen en 	

			vermijden van fabricagefouten.	
264	<ul style="list-style-type: none"> ○ 4 uur extra verlof per jaar voor alle werknemers van het bedrijf 	<ul style="list-style-type: none"> ○ infosessie rond veilig rijden 		
265	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwervingen om de werkdruk te verlagen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ wekelijks aanbieden van fruit en soep ○ aankoop van een stapelaar met speer om de werkdruk te verlichten ○ aankoop van monitoren om de zichtbaarheid van het computerscherm te verbeteren ○ aankoop van ergonomische stoelen 		
266	<ul style="list-style-type: none"> ○ invoeren van een bijkomende anciënniteitsdag vanaf 10 jaar in dienst 			

267	<ul style="list-style-type: none">○ aanscherpen van peoplemanagementvaardigheden door het organiseren van interne en externe coachingsessies○ introductie van de cel experts, taakverrijking waarbij medewerkers de kans krijgen om een nieuwe rol op te nemen binnen het bedrijf	<ul style="list-style-type: none">○ sport -en cultuurcheques ter waarde van 55 euro		
268	<ul style="list-style-type: none">○ extra aanwervingen om de werkdruk te verlagen	<ul style="list-style-type: none">○ sport -en cultuurcheques ter waarde van 80 euro		

269	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra halve dag verlof tussen 26 en 31 december 		<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding leiderschapstrajec t (peoplemanagem entvaardigheden) 	
270	<ul style="list-style-type: none"> ○ invoeren van een bijkomende anciënniteitsdag vanaf 15 jaar in dienst ○ extra verlofdag vanaf 55 jaar ○ extra aanwerving om de werkdruk te verlagen ○ investeren in peoplemanagementvaardighede n door een opleiding aan te bieden in gesprekstechnieken 	<ul style="list-style-type: none"> ○ maatregelen rond het stimuleren en faciliteren van BRAVO zoals workshops rond bewegen, stoppen met roken, minder alcohol, gezonde voeding en energie en het aanbieden van zumba- en yogalessen 		

271	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwervingen om de werkdruk te verlagen ○ investeren in peoplemanagementvaardigheden om zo de autonomie van de leidinggevenden te verhogen en de werksfeer te verbeteren en een hogere betrokkenheid te genereren 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ergonomische maatregelen voor beeldschermmedewerkers(nieuwe hoog/laag burelen, geluidsdichte wanden,...) ○ verbetering van de verluchting en verlichting in de gereedschapsmakerij ○ aanpassingen aan de machines om het werk lichter te maken ○ aanpassingen aan de werkomgeving om de veiligheid te verbeteren door het aanpassen van de werkomgeving op hoogte en aanpassingen aan de machine ○ verfrissende maatregelen tijdens de hittegolf zoals gezichtsspray en fruit ter verkoeling 	<ul style="list-style-type: none"> ○ training rond autonomie, veerkracht en het invoeren van een verbetercultuur op de werkvloer ○ groepscoaching voor de werknemers van een afdeling ○ training rond oplossingsgericht/ creatief denken, verbindende communicatie ○ opleiding rond goede communicatie-en samenwerkingstechnieken en stressmanagement op de werkvloer ○ groepscoaching voor werknemers van een bepaalde afdeling 	
-----	--	--	---	--

272	<ul style="list-style-type: none"> ○ investeren in een beleid rond peter-meterschap ○ peoplemangementtraining in het kader van veranderen werkcontexten ○ extra aanwervingen om de werkdruk te verlagen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ wekelijks aanbieden van fruitmanden ○ promoten om meer te bewegen door onder meer te wandelen en joggen tijdens de middagpauzes ○ aanbieden van sport- en cultuurcheques ○ aanbieden van ergonomische hoog-laagtafels(zit-stameubels) om rugklachten bij de werknemers te vermijden 		
273	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra aanwerving om de werklust te verminderen ○ het werk werkbaarder maken door de mogelijkheid te geven om van een shiftfunctie naar een dagfunctie te gaan voor 1 medewerker 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanbieden van een massage om de fysieke stress te verlichten ○ cursus defensief rijden ○ cursus alcohol in het verkeer ○ ergonomische maatregelen door het leasen van zit-statafels 	<ul style="list-style-type: none"> ○ training rond timemanagement ○ opleiding voor supervisors om hun probleemoplossend vermogen te verbeteren. Medewerkers doen in samenspraak met supervisie een developmentassessament om te bepalen hoe ze zich verder kunnen ontwikkelen 	

274	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2 uur extra verlof per jaar voor alle bedienden van het bedrijf ○ invoeren van extra seniorendagen: ○ 1 extra verlofdag vanaf 48 jaar ○ 1 extra verlofdag vanaf 50 jaar ○ 1 extra verlofdag vanaf 52 jaar ○ 1 extra verlofdag vanaf 55 jaar(4 dagen in totaal) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ àp basis van ergonomische studies werden de machines binnen de productieomgeving aangepast ○ dagelijks gratis vers fruit voor alle medewerkers ○ fietsplan om meer werknemers te stimuleren om met de fiets naar het werk te komen. De medewerker heeft de keuze om een fiets te leasen waarbij de werkgever 30% van de kosten voor zicht neemt ○ jaarlijks onderhoud van de fiets ten koste van de werkgever ○ workshops ter preventie van burn-out en stress 		
275	<ul style="list-style-type: none"> ○ er werd een nieuwe functie gecreëerd ten behoeve van aangepast werk, het gaat hier om een werknemer die vanwege beperkingen zijn huidige job niet meer kan uitoefenen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ fruitautomaten om gezonde snacks te kunnen aanbieden ○ workshops om de mentale en lichamelijke gezondheid te verbeteren ○ aanbieden van oordoppen aan de medewerkers van de nachtdienst om een betere nachtrust te stimuleren ○ aanbieden van een EBHO-opleiding 		
276	<ul style="list-style-type: none"> ○ arbeiders vanaf 54 jaar die wisselend ploegenwerk doen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ tweewekelijks aanbieden van 2 stukken fruit per persoon 		

	<p>kunnen het werk 1x per maand 2 uur later starten</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ leiderschapstraining voor managers en ploegleiders om hun leiding te verbeteren ○ 8 uur extra verlof voor medewerkers vanaf 54 jaar die niet in “niet wisselende ploegen werken” 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aankopen van ergonomische tafels, stoelen en transportbanden ○ aanbieden van sessies rond “leven in ploegenstelsel” 		
277	<ul style="list-style-type: none"> ○ 3 extra aanwervingen om de werkdruk te verlichten 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ter beschikking stellen van een mentale coach ter preventie van stress en burn-out 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding rond de verbetering van werking van de organisatie (zoals werkschema's) ter optimalisering van de huidige processen ○ opleiding om de communicatieve competenties van de werknemers te verbeteren ○ opleiding rond people managementvaardigheden 	
278	<ul style="list-style-type: none"> ○ competenties van de peoplemanagers verbeteren door opleidingen aan te bieden rond interactie, coaching en communicatie 		<ul style="list-style-type: none"> ○ de aanwezige competenties bij de werknemers bevorderen door het aanbieden van werkgerelateerde 	

			<p>training waaronder het aanpassen van het huidige trainingstraject aan de veranderde populatie, digitalisering en verbeterde inzichten in effectieve kennisoverdracht</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ taalopleidingen om de interne en externe communicatie te bevorderen 	
279	<ul style="list-style-type: none"> ○ de werknemers de mogelijkheid geven om het werk vroeger te verlaten op de laatste werkdag voor Kerstmis en voor Nieuwjaar ○ introduceren van peter-/meterschap voor nieuwe medewerkers ○ teamimprovement overleg om de samenwerking zowel binnen afdeling als tussen de verschillende afdelingen te verhogen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanbieden van soep en fruit ○ bovenwettelijke ergonomische maatregelen door het aankopen van verstelbare tafels ○ tussenkomst van 50 euro in een abonnement sportclub, terugbetaling fietsonderhoud of tickets culturele activiteiten ○ tussenkomst van 100 euro in de begeleiding van stoppen met roken of begeleiding gezonder eten 		

		<ul style="list-style-type: none"> o bovenwettelijke maatregelen om zachter licht te installeren om de belasting op de ogen te verminderen, enkel meerkost is financierbaar 		
280	<ul style="list-style-type: none"> o opstarten van een werkgroep om het teamklimaat te verbeteren waarbij zal gekeken worden naar de werkomstandigheden en de inhoud van het werk o verbeteren van de werkomstandigheden en de autonomie van de arbeiders in de productie 	<ul style="list-style-type: none"> o aankopen van ergonomische stoelen o maatregelen nemen om de werknemers meer te doen bewegen, gezonder te eten, stoppen met roken en zich leren te relaxeren 		
281	<ul style="list-style-type: none"> o Doorlichting van het ploegensysteem om het huidig postregime aanpasbaar te maken aan oudere werknemers. Resultaten zullen omgezet worden in acties die d.m.v. pilootprojecten worden uitgerold. 	<ul style="list-style-type: none"> o BRAVO maatregelen (faciliteren van aankoop van fietsen, rookstopprogramma en ergonomische aanpassingen) 	<ul style="list-style-type: none"> o Verhogen van de competenties over de processen o Verhogen van de competenties binnen en buiten het werkdomein 	
282	<ul style="list-style-type: none"> o 1 bijkomende verlofdag voor 45+ 	<ul style="list-style-type: none"> o Campagne over cardiovasculaire ziekten voor 45 plus. 		
283	<ul style="list-style-type: none"> o 1 extra betaalde werkbaar werkdag mits een anciënniteit van 15 jaar: op 56 jaar en 58 jaar. <80% tewerkstelling krijgt ½ verlofdag. >80% tewerkstelling krijgt 1 verlofdag. 			<ul style="list-style-type: none"> o Investeren in een interne communicatie-app om de communicatie te

	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanwerving extra medewerker om de werkdruk te verminderen 			verbeteren tussen de plant en het hoofdgebouw
284	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1 extra betaalde werkbaar werkdag mits een anciënniteit van 15 jaar: op 56 jaar en 58 jaar. <80% tewerkstelling krijgt ½ verlofdag. >80% tewerkstelling krijgt 1 verlofdag. ○ aanwerving extra medewerker om de werkdruk te verminderen 			<ul style="list-style-type: none"> ○ Investeren in een interne communicatie-app om de communicatie te verbeteren tussen de plant en het hoofdgebouw
285	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1 rimpeldag voor 47 oudste werknemers 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sport- en cultuurcheque van 100 euro 		
286	<ul style="list-style-type: none"> ○ Peoplemanagementtraining ○ Bijkomende aanwerving om de werkdruk te verlichten 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Waardebon van 100 euro om fiets- en loopkledij aan te kopen ○ Opstarten van het gezondheidsprogramma fitbees ter bevordering van het algemeen welzijn 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Taalopleidingen om de interne communicatie en de veiligheid te verbeteren. 	
287	<ul style="list-style-type: none"> ○ Peoplemanagementtraining ○ Extra aanwerving om extra werkdruk op te vangen ○ Invoering peter- en meterschap 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aanbod van preventieve gezondheidsonderzoeken ○ Aanbod van sessies omtrent het voorkomen van burn-outs/depressies 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Training om competenties te verhogen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Invoering van loopbaangesprekken en loopbaanworkshops

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Versterking peoplemanagementvaardigheden omtrent detectie burn-out 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aanbod op maat gemaakte oordoppen 		
288	<ul style="list-style-type: none"> ○ Peoplemanagementtraining ○ Extra aanwerving om extra werkdruk op te vangen ○ Invoering peter- en meterschap ○ Versterking peoplemanagementvaardigheden omtrent detectie burn-out 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aanbod van preventieve gezondheidsonderzoeken ○ Aanbod van sessies omtrent het voorkomen van burn-outs/depressies ○ Aanbod op maat gemaakte oordoppen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Training om competenties te verhogen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Invoering van loopbaangesprekken en loopbaanworkshops
289	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1 extra leeftijdsvrijdag vanaf 50 jaar ○ 1 extra anciënniteitsdag vanaf 20 jaar dienst 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aanbod van maandelijkse yogales voor 45+ ○ Wekelijkse outdooractiviteit tijdens de zomermaanden ○ Wekelijkse gezelschapsspelletjes (30 min tijdens arbeidstijd) ○ tijdens de wintermaanden ○ Sensibilisatieacties om meer te bewegen op de werkvloer (minder lift gebruiken, aanbod van wandeltochten tijdens werkuren, betaling van inschrijvingsgeld stadsloop, promotie 10 000 stappen per dag) ○ Gratis fruit ○ Gezonde broodjes/lunch tijdens vergadering ○ Sensibilisatie van gezonde voeding 		<ul style="list-style-type: none"> ○ Loopbaangesprekken

290	<ul style="list-style-type: none"> ○ Extra aanwerving 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ergonomische verbeteringen ○ Gratis fruit en soep ○ Gratis griepvaccin ○ Invoering fietsleaseplan ○ Gratis abonnement villo Brussel 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Opleiding commercial excellence 	
291	<ul style="list-style-type: none"> ○ Extra aanwerving om werkdruk houdbaar te maken ○ Opleidingen rond peoplemanagement en rond specifieke topics (burn-out) ○ Invoering peter- en meterschap 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aanbod van preventieve gezondheidsonderzoeken ○ Aanbod van sessies omtrent het voorkomen van burn-outs/depressies ○ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Training om competenties te verhogen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Invoering van loopbaangesprekken en loopbaanworkshops
292	<ul style="list-style-type: none"> ○ Thuiswerkbeleid: aanschaf van laptops ○ Optimalisering van de taken ○ Aanwerving van extra medewerker 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Gratis fruit ○ Aanbod van ½ dag in een sportcentrum voor het hele personeel 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Opleiding in onderhandelen 	
293	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1 leeftijdsvrijdag op 55 jaar mits 10 jaar anciënniteit ○ 1 leeftijdsvrijdag op 53 jaar mits 10 jaar anciënniteit 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ergonomische werkpostanalyse ○ Aanschaf van AED- toestel en interne opleiding 		
294	<ul style="list-style-type: none"> ○ Rimpeldag vanaf 45 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Wekelijks vers fruit 		
295	<ul style="list-style-type: none"> ○ Extra verlofdag vanaf 55+ ○ Uitrol van een nieuw onthaalbeleid (peter/meter) en van een meer gestructureerd on-the-job trainingsbeleid met als doel meer jobverrijking, jobvariatie en/of jobverlichting en makkelijkere integratie van nieuwe medewerkers 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mental coach on site die medewerkers kunnen raadplegen en begeleiding biedt in het omgaan met stress op de job of in de privé-werkbalans ○ Wekelijks 1 x gratis fruit of een andere gezonde snack 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aanbod van gepaste begeleiding voor de peter/meters en interne trainers in hun nieuwe rol 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Loopbaancoaching teneinde medewerkers te kunnen sensibiliseren over de loopbaanmogelijkheden en de

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Concrete acties naar aanleiding van de gedetecteerde ○ aandachtspunten inzake werkbelasting en draagvermogen o.m. groepsintervisies voor leidinggevend en teamcoachings en adviezen 			inzetbaarheid op lange termijn te verhogen
296	<ul style="list-style-type: none"> ○ Extra ancienniteitsverlof ○ 1 dag na 5 jaar ○ 1 dag na 10 jaar ○ 1 dag na 15 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Wekelijks gratis fruitmand 		
297	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1 dag betaald familiaal verlof ○ Sessies van medewerkers met insight teamprofielen: om meer begrip en efficiëntere samenwerking te bekomen door het bekijken van de persoonlijke insightprofielen en het nemen van concrete maatregelen en actie 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Gratis griepspuit ○ Het voorzien van stoelmassages. Een masseur geeft relaxatietips voor een maximaal effect ○ Aanzetten tot beweging door betaling van inschrijving en outfit van event waarbij je kan joggen of wandelen ○ Dagelijks gratis fruit ○ Employee assistance plan: 24/7 raadpleging van externe partner voor vragen m.b.t mentaal welzijn ○ Gratis dopperfles voor water en voorzien van watermachine die zowel gefilterd als bruiswater voorziet 		<ul style="list-style-type: none"> ○ Opleiding betekenisvolle loopbaangesprekken: het verbeteren van de loopbaanbegeleiding door de gesprekstechnieken aan te leren
298	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1 dag betaald familiaal verlof 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Gratis griepspuit 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Opleiding verbindende 	

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sessies van medewerkers met insight teamprofielen: om meer begrip en efficiëntere samenwerking te bekomen door het bekijken van de persoonlijke insightprofielen en het nemen van concrete maatregelen en acties ○ Aanwerving van een tijdelijke medewerker om de verhoogde werkdruk te verlagen binnen een afdeling 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Het voorzien van stoelmassages. Een masseur geeft relaxatietips voor een maximaal effect ○ Aanzetten tot beweging door betaling van inschrijving en outfit van event waarbij je kan joggen of wandelen ○ Dagelijks gratis fruit ○ Employee assistance plan: 24/7 raadpleging van externe partner voor vragen m.b.t mentaal welzijn ○ Gratis dopperfles voor water en voorzien van watermachine die zowel gefilterd als bruiswater voorziet 	<p>communicatie om de communicatieve vaardigheden te verhogen</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Opleiding betekenisvolle loopbaangesprekken om de loopbaanbegeleiding te verbeteren 	
299	<ul style="list-style-type: none"> ○ Extra rimpeldagen voor 50+: verschillende regeling in 2 vestigingen ○ 1 dag vanaf 52 jaar ○ 2 dagen vanaf 57 jaar ○ 3 dagen vanaf 60 jaar ○ OF ○ 1 dag vanaf 50 jaar ○ 2 dagen vanaf 55 jaar ○ 3 dagen vanaf 60 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Welzijnsenquête: i.s.m. een externe partner een pulse check doen van het fysisch en psychisch welzijn en met de resultaten maatregelen nemen die het welzijn kan verbeteren ○ Workshop 'the power of sleep' met als doel meer awareness en tips geven rond het belang van slaap voor het welzijn ○ Massagesessies 		
300	<ul style="list-style-type: none"> ○ Extra verlofdag voor 50+ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ongeveer 1 x per maand gratis fruit 		

301	<ul style="list-style-type: none"> ○ Toekenning wendbare uren voor 45+: ○ 45+ : 3u extra uren ○ 50+ : 5u extra uren ○ 55+ : 7u extra uren ○ 60+ : 12u extra uren 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sport- en cultuurcheques van 80 euro (pro rata tewerkstelling) 		
302	<ul style="list-style-type: none"> ○ Extra anciënniteitsdag vanaf 15 jaar in dienst 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Installatie van platform om de ergonomie te verbeteren 		

303	<ul style="list-style-type: none"> ○ Extra verlofdag 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sportcheque van 100 euro 		
304	<ul style="list-style-type: none"> ○ Extra verlofdag voor alle werknemers van 50 jaar en ouder. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sport- en cultuurcheque van € 60 per werknemer om de fysieke en mentale fitheid te bevorderen. 		
305	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aanwerving medewerkers: Ervaren werknemers vrijstellen zodat ze hun opleiding en kennis kunnen doorgeven. ○ Extra aanwerving van een extrudeur met contract bepaalde of onbepaalde duur om de verschillende afwezigheden op te vangen. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Worklifebalance verbeteren door infosessies te geven. Leren hoe men op een gezonde manier kan omgaan met dagdagelijkse stress. ○ Aankoop van beeldschermbrillen tegen de vermoeidheid en/of om de achteruitgang van de ogen te verminderen. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ De kennis en competenties van eerstelijns leidinggevende rond "leidinggeven" verbeteren via opleiding. 	

306	<ul style="list-style-type: none"> ○ Extra halve verlofdag om de fysieke of psychosociale belasting op het werk te verlichten en dit voor werknemers ouder dan 58 jaar. ○ Training peoplemanagement voor alle teamleaders als onderdeel van semi-autonome teams. Doel is om meer en beter samen te werken, meer autonomie te hebben en om teams te kunnen coachen in de richting van meer autonomie. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aankoopbons Decathlon voor alle werknemers om ze aan te moedigen zorg te dragen voor hun fysieke vorm. 		
307	<ul style="list-style-type: none"> ○ Training peoplemanagement voor alle teamleaders als onderdeel van semi-autonome teams. Doel is om meer en beter samen te werken, meer autonomie te hebben en om teams te kunnen coachen in de 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aankoopbons Decathlon voor alle werknemers om ze aan te moedigen zorg te dragen voor hun fysieke vorm. 		

	<p>richting van meer autonomie.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Extra halve verlofdag om de fysieke of psychosociale belasting op het werk te verlichten en dit voor werknemers ouder dan 58 jaar. 			
308	<ul style="list-style-type: none"> ○ het team versterken met een of meer extra aanwervingen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ toekenning van een sport- en cultuurcheque van € 80 		
309	<ul style="list-style-type: none"> ○ mogelijkheid om met behoud van loon het werk 2 uur vroeger te verlaten op de laatste werkdag voor 24/12 en 31/12 	<ul style="list-style-type: none"> ○ toekenning van een stappenteller ○ toekenning van fruitmanden 	<ul style="list-style-type: none"> ○ e-learning voor taaltraining 	<ul style="list-style-type: none"> ○ teambuilding om de gedragsvaardigheden te verbeteren
310	<ul style="list-style-type: none"> ○ mogelijkheid om met behoud van loon het werk 2 uur vroeger te verlaten op de laatste werkdag voor 24/12 en 31/12 	<ul style="list-style-type: none"> ○ toekenning van een stappenteller ○ toekenning van fruitmand 	<ul style="list-style-type: none"> ○ e-learning voor taaltraining 	<ul style="list-style-type: none"> ○ teambuilding om de gedragsvaardigheden te verbeteren
311	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1 extra vrije dag vanaf 52 jaar ○ aanpassing van de regels voor het 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aankoop van extralegaal ergonomisch materiaal 		

	<p>toekennen van anciënniteitsdagen</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ aanmaak van een nieuwe functie om 2 teams te versterken 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aankoop van specifieke gehoorbescherming 		
312	<ul style="list-style-type: none"> ○ toekenning van 2 uur extra verlof met Kerstmis ○ extra aanwerving om de werkdruk te verlagen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ toekenning van een sport- en cultuurcheque van € 30 ○ toekenning van fruitmanden 		
313	<ul style="list-style-type: none"> ○ extra vakantiedagen voor oudere werknemers: ○ 1 dag op 50 jaar ○ 1 dag op 53 jaar ○ 1 dag op 57 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ maatregelen om het gebruik van de fiets te stimuleren ○ toekenning van fruit 		
314	<ul style="list-style-type: none"> ○ aanwerving van extra medewerkers om de werkdruk te verlagen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ toekenning van fruit en gezonde dranken ○ - toekenning van verstelbare bureaus 		
315	<ul style="list-style-type: none"> ○ toekenning van extra vakantiedagen: ○ 1 dag vanaf 53 jaar ○ 2 dagen vanaf 58 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ toekenning van extra vakantiedagen: ○ 1 dag vanaf 53 jaar ○ 2 dagen vanaf 58 jaar 		
316	<ul style="list-style-type: none"> ○ teamevent over werkbare werkzaamheden 			

317	<ul style="list-style-type: none"> ○ vermindering van de arbeidsduur met 3 uur op 21/12 	<ul style="list-style-type: none"> ○ toekenning van een Decathlon-bon ter waarde van € 50 		
318	<ul style="list-style-type: none"> ○ toekenning van 2 uur extra verlof ○ opleiding peoplemanagement 	<ul style="list-style-type: none"> ○ invoering van maatregelen om gezond te eten (gratis fruit), meer te bewegen (wandelingen, Decathlon-bonnen), te stoppen met roken (coaching) 		
319	<ul style="list-style-type: none"> ○ invoering van peoplemanagementtraining en initiatieven voor teamcoaching ○ extra aanwerving om de werklust van de weekend- en nachtteams te verlichten 	<ul style="list-style-type: none"> ○ tegemoetkoming van 75% in de fietsuitrustingskosten ○ aankoop van 4 flexibele bureaus 		<ul style="list-style-type: none"> ○ het opzetten van loopbaantrajecten tegemoetkoming in de kosten van dagopvang voor zieke kinderen 5 dagen per jaar per werknemer

320	<ul style="list-style-type: none"> ○ invoeren van peter- en meterschap ○ invoeren van thuiswerk (meerprijs) ○ opnemen van compensatiedagen in uren ○ insourcing van een functie uitgevoerd door een consultant, door het aanwerven van een medewerker ○ opleiding peoplemanagement ○ verbetering van de teamspirit ○ extra aanwerving om de werkdruk te verlagen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aankoop van ergonomisch kantoormeubilair ○ organisatie van pilates-lessen ○ invoeren van individuele en collectieve coaching ter bestrijding van stress en burn-out ○ ergonomietraining ○ maatregelen om de werkomstandigheden te verbeteren ○ medische controle voor 45-plussers ○ opleiding defensief rijden ○ -organisatie van een gezondheidsweek ○ opleiding brandveiligheid 	<ul style="list-style-type: none"> ○ organiseren van interdepartementale vergaderingen voor het delen van ervaringen ○ organiseren van kennis- en praktijkdeling ○ coaching ○ uitbreiding en optimalisatie van e-learning ○ opleiding functioneringsgesprek ○ invoering van een talentenbank 	<ul style="list-style-type: none"> ○ opleiding om de diversiteit te bevorderen ○ opleiding, werkgroep om de kwaliteit van de dialoog te verbeteren ○ invoering van het loopbaanbeleid voor 55-plussers ○ verbetering van de teamspirit ○ invoering van een beleid van kennisdeling aan het einde van de loopbaan
321	<ul style="list-style-type: none"> ○ inhoudelijk identiek aan 13, behalve insourcing 	<ul style="list-style-type: none"> ○ inhoudelijk identiek aan 13 	<ul style="list-style-type: none"> ○ inhoudelijk identiek aan 13 	<ul style="list-style-type: none"> ○ inhoudelijk identiek aan 13
322	<ul style="list-style-type: none"> ○ Extra rimpeldag voor 50+ ○ Thuiswerkbeleid: investering in extra IT-materiaal (schermen, 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tweewekelijks gratis fruitmand ○ Financiering van deelname aan sportieve activiteiten 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Opleiding rond communicatietechnieken om het werk efficiënter te doen verlopen voor de werknemers en de 	

	<p>headsets en printer) om thuiswerk te vergemakkelijken-</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Opzetten van een peter- en meterschapsprogramma om de ontwikkeling van nieuwe medewerkers te ondersteunen en het collegiaal klimaat te stimuleren ○ Intensief People management begeleidingstraject voor startende onervaren leidingevenden ○ Wijziging van operationele organisatiestructuur met introductie van nieuwe ○ functie: enkel intern opengesteld voor ervaren medewerkers om hen de kans te geven om door te groeien; tegelijkertijd opstart van nieuwe aanwervingen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Medische cardioscan voor 45+ tijdens de werkuren ○ Sensibiliseringsprogramma rond fysieke en mentale gezondheid ○ Aanschaf van ergonomisch materiaal om de ergonomie te optimaliseren ○ Workshop rond reanimatietechnieken tijdens de werkuren 	<p>culturele openheid te ondersteunen en versterken</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Taalopleiding om de interne en externe communicatie te verbeteren ○ Ontwikkelen van competentiematrix ○ Leiderschapsontwikkeling om de motivatie en tevredenheid van medewerkers te bewaken ○ Opstellen van een loopbaan- en doorgroeitraject 	
--	---	---	--	--

323	<ul style="list-style-type: none"> ○ Training- en coachingstraject voor leidinggevenden ○ Voorzien van alternatieve tewerkstelling vb. voorzien van aangepast, lichter werk, wijziging ploegenstelsel 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aanschaf van zit- staburelen ○ Welzijnsacties: rookstopbegeleiding, voedings- en bewegingsadvies ○ Opleiding time & focusmanagement- stress en burn-out (h)erkennen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Werkplekklaren om het kennisniveau te verhogen ○ Opleiding communicatie met impact ○ Opleiding project management ○ Opleiding bouwen aan je eigen werkgeluk ○ Individuele coaching 	
324	<ul style="list-style-type: none"> ○ Analyse van het huidig ploegenstelsel en alternatieven overwegen teneinde een gezonde en veilige werkomgeving te garanderen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Wekelijks 3 gratis stukken fruit ○ Aanschaf zit- en statafels ○ 		
325	<ul style="list-style-type: none"> ○ Extra 2 verlofuren ○ Extra verlof dag voor 58+ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Geïndividualiseerde inlegzolen/veiligheidsschoenen ○ Financiering remgeld bij medische check-up bij cardioloog 		
326	<ul style="list-style-type: none"> ○ Extra betaalde verlofdag voor bedienden op de leeftijd van 56 ○ Extra betaalde verlofdag voor alle medewerkers die de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt op 			<ul style="list-style-type: none"> ○ Een motiverend bedrijfs- en teamklimaat via de installatie van een speakapp om werknemers sneller te bereiken en beter te

	<p>31/12/2017 om meer te genieten van vrije tijd jaar en 58 jaar met een anciënniteit in het bedrijf van minstens 15 jaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ >80% tewerkstelling= 1 extra betaalde verlofdag. ○ <80% tewerkstelling= ½ betaalde verlofdag. ○ Extra aanwerving van een marketingmedewerker om de werkdruk te verminderen. 			informereren over belangrijke items.
327	<ul style="list-style-type: none"> ○ Extra anciënniteitsdag voor arbeiders aan 15 jaar dienst om de mensen te belonen voor hun loyaliteit en extra tijd gunnen om te recupereren. ○ Extra verlofdag voor 55-plussers om tegemoet te komen aan de toegenomen herstelbehoeften. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Stimuleren en faciliteren van BRAVO. Meer bewegen, stoppen met roken, matig gebruik van alcohol en voldoende ontspanning. ○ Stimuleren van veilig woon-werkverkeer per fiets via workshops. Doel is om het aantal fietsende werknemers 		

	<ul style="list-style-type: none">○ Aanwerven extra arbeider om de werklast van de oudere werknemers omlaag te halen.	<p>te verhogen op een veilige manier.</p> <ul style="list-style-type: none">○ Aankoop ergonomische bureau's (afwisseling zit-staan) om sedentair gedrag te verminderen en musculoskeletale aandoeningen te vermijden.		
--	---	---	--	--

328	<ul style="list-style-type: none"> ○ Extra betaalde verlofdag voor alle medewerkers die de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt op 31/12/2017 om meer te genieten van vrije tijd. ○ Installatie van peter/meterschap voor nieuwe werknemers. De peters/meters zullen de nieuwe werknemers gedurende 3 werkdagen begeleiden en wegwijs maken in de processen en praktijken. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sport – en cultuurcheque van € 100 om de fysieke gezondheid te bevorderen. ○ Mogelijkheid tot massagesessie voor alle werknemers tijdens de werkuren op een tijdstip naar keuze verspreid over 6 dagen (1 u per persoon) met een erkende provider/kinesist. Deze medewerkers hebben vooral een zittend beroep. 		<ul style="list-style-type: none"> ○ Opleiding “voorbereiding op je pensioen” voor werknemers die de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt op 31/12/2019 om hen de kans te geven zich tijdig en goed voor te bereiden op hun pensioen. ○ Opleiding peoplemanagementvaardigheden: ontwikkelen van leiderschapsvaardigheden van linemanagers. Hoe creëer je een echte teamspirit? Hoe motiveer je werknemers en leer je hun om het beste van zichzelf te geven?
329	<ul style="list-style-type: none"> ○ Extra aanwervingen met contract bepaalde duur en onbepaalde duur om de werkdruk te verminderen en het werk te stroomlijnen. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sport- en cultuurcheque van € 50 per werknemer om de sportieve en culturele activiteiten aan te moedigen. 		

330	<ul style="list-style-type: none"> ○ Anciënniteitsverlof voor de arbeiders en bedienden die 45-plus zijn. 		<ul style="list-style-type: none"> ○ Financiële vorming voor kaderleden om hen voldoende financiële kennis te geven voor een optimale aansturing van hun afdeling. ○ Training voor nieuwe medewerkers: basisvorming scheikunde, piloottraining industriële installaties en werken in de hoogte. ○ Veiligheidstraining om de ongevallenstatistieken te verbeteren. Deze training wil een betere communicatie tussen teams mogelijk maken over veiligheidsaspecten. ○ Vorming over assertiviteit, communicatie, prioriteitenbeheer en stress. Doelstelling is om U comfortabeler te voelen in uw werk en in uw relaties met de hiërarchie en collega's. 	
331	<ul style="list-style-type: none"> ○ Extra aanwervingen met contract bepaalde of onbepaalde duur om 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sport- en cultuurcheques voor de werknemers om hun 		

	de ploegen te versterken.	mentaal en fysiek welzijn te verbeteren.		
332	<ul style="list-style-type: none"> Extra betaalde verlofdag voor alle werknemers om een beter herstel te ondersteunen. 	<ul style="list-style-type: none"> Aanmoedigen en ondersteuning om te sporten via Decathlonbon voor alle werknemers ter waarde van €100. 		
333	<ul style="list-style-type: none"> Extra verlofdag op 48 jaar en op 53 jaar om de balans werk-privé beter te maken. 	<ul style="list-style-type: none"> Aanschaf van een ergonomische schuurtafel voor het werken aan matrijzen. Hiermee wil men de ergonomie voor de techniekers verbeteren. 		
334	<ul style="list-style-type: none"> Toekennen extra anciënniteitsdag na 20 jaar dienst. Hiermee bijdrage leveren aan een betere work-lifebalance. 	<ul style="list-style-type: none"> Aankoop van ergonomische bureaumeubels die in de hoogte verstelbaar zijn zodat de werknemers afwisseling hebben. 	<ul style="list-style-type: none"> Opleiding Frans voor werknemers die hieraan behoefte hebben om taal- en communicatievaardigheden te vergroten. 	
335	<ul style="list-style-type: none"> Externe analyse van het ploegenrooster (voor- en nadelen, effecten op gezondheid) en het nemen van concrete maatregelen. 	<ul style="list-style-type: none"> Promoten van fysieke activiteit via infosessie van fietsleasepartner over fietsleaseaanbod. Opstart van campagne om de fiets als woonwerkvervoermiddel te promoten. 	<ul style="list-style-type: none"> Leiderschapstrainingen voor leidinggevenden om hun te versterken in hun peoplemanagementvaardigheden Jaarlijkse opleiding voor peters en meters met uitleg rond techniek en modellen. 	<ul style="list-style-type: none"> Externe loopbaancoaching om medewerkers te ondersteunen bij het nemen van loopbaankeuzes en beslissingen. Het bedrijf zal het bedrag van de

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Introductie van telewerk voor de bedienden. (Analyse en passende oplossingen). ○ 2 bijkomende anciënniteitsdagen op 25 jaar en 30 jaar dienst binnen de onderneming. ○ Personeelsbevraging om de tevredenheid van werknemers te meten en het nemen van concrete acties mogelijk te maken. Doel van deze acties zijn tevredener medewerkers die met meer goesting komen werken. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Opleiding ergonomie voor ingenieurs opdat zij bij het ontwerp van nieuwe installaties hier ook rekening mee houden. ○ Opleiding rond verhogen van veerkracht en burnout- preventie die gericht zijn op het versterken van de individuele weerbaarheid en veerkracht. ○ Gezonde voeding: Bewustmaking rond gezonde voeding, Aanbieden van fruit en gezonde drank, Aanpassing aan het kantine menu. ○ Medische check-up voor + 50 jaar medewerkers om 5-jaarlijks een medische check-up te ondergaan. Dit op vrijwillige basis en aanvullend op de wettelijke verplichtingen. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Coaching aan leidinggevenden om ze te ondersteunen in het versterken van hun sociale vaardigheden en coachingskills. 	<p>loopbaancheques voor zijn rekening nemen (40 € voor 4 uur begeleiding)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Versterking bedrijfscommunicatie door bestaande vormen van communicatie te versterken en nieuwe vormen van communicatie op te starten. Dit behelst zowel top-down als bottom-up elementen.
--	--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Deelname aan sportactiviteiten aanmoedigen door bijvoorbeeld terugbetaling van inschrijvingsgelden of huur van terreinen. ○ Uitvoering van een studie en het nemen van concrete acties om de huidige kantooromgeving ergonomische te maken. ○ Rookbeleid: campagne opstarten om de schadelijkheid van roken te benadrukken. Werknemers die willen stoppen kunnen extern begeleid worden. 		
336	<ul style="list-style-type: none"> ○ Recht op 10 dagen familiaal verlof waarvan de eerste dag per kalenderjaar betaald wordt waardoor het niet 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Het voorzien van griepvaccins om griep te vermijden. ○ Het voorzien van stoelmassages. Een 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Interne opleiding over feedback cultuur om ervoor te zorgen dat feedback op een constructieve en doelgerichte manier gebeurt. 	

	<p>afschrikt om deze ook op te nemen</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Meer begrip en efficiëntere samenwerking in de teams door het bekijken van de persoonlijke insightprofielen en het nemen van concrete maatregelen en acties. ○ People management training voor leidinggevendenden zodat er een motiverend teamklimaat wordt gecreërd. 	<p>masseur geeft relaxatietips voor een maximaal effect.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Aanzetten tot beweging door betaling van inschrijving en outfit van joggen of wandelen. ○ Ter beschikking stellen van externe partner waarbij je terecht kan met vragen over mentaal welzijn. ○ Gratis dopperfles voor water en voorzien van watermachine die zowel gefilterd als bruiswater voorziet ○ Rugscholing: Tips om rugpijn te voorkomen. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Manager coaching: Individuele coaching van managers door externe provider in specifieke vaardigheden en skills op maat van de betrokken manager. ○ Managementtraining: vorming over het beheersen van een cultuur die gericht is op een resultaatgericht succes ○ Interne technische trainingen over machines en processen. ○ Opleiding betekenisvolle loopbaangesprekken: het verbeteren van de loopbaanbegeleiding door de gesprekstechnieken aan te leren. 	
337	<ul style="list-style-type: none"> ○ Extra (tijdelijke of permanente) aanwervingen om het werk realistischer te maken. 		<ul style="list-style-type: none"> ○ Ontwikkeling van vaardigheden voor de gieterijmedewerkers via opleidingsmodules die door een opleidingscel werden ontwikkeld en verstrekt. 	

338	<ul style="list-style-type: none"> ○ Extra Ancienniteitsdag op 15 jaar voor de arbeiders. ○ Aanwerving extra operator in volcontinue ploegensysteem om de werkdruk te verlagen en beter in staat zijn om vakantie in te plannen. ○ Het toekennen van een extra verlofdag aan 55 plussers om tegemoet te komen aan de herstelbehoeften. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Stimuleren en faciliteren van BRAVO: (meer) bewegen, (stoppen) met roken, (matig gebruik van) alcohol, (gezonde) voeding en (voldoende) ontspanning: ○ Fietsworkshops om het woon-werkverkeer per fiets op een veilige manier te stimuleren. ○ Aankoop Ergonomische bureaus. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aanbieden van taalopleiding met de focus op competentiebehoud en -vernieuwing: opleiding Engels/Frans/Nederlands/Duits aanbieden aan onze werknemers waarbij we zien dat de kennis van een bepaalde taal soms een rem is op hun verdere ontwikkeling binnen een globaal bedrijf. 	
339	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aanwerving van extra bedienden met een contract van bepaalde of onbepaalde duur om de werklust voor bestaande werknemers/teams te verlichten. ○ Evalueren of het haalbaar is om een werkorganisatie in de productie op te zetten die rekening houdt met 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Virgin Pulse: bevordering van fysieke, mentale en interactieve activiteit onder bedienden. ○ Sport voor seniors: mensen met medische - of leeftijdsbeperkingen de kans geven om tijdens hun werkdag een gezondheidspauze te nemen via een cursus over lichte sporten. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mentorschap: Vorming in mentorschap. ○ Universiteit van de ouderen: Voorbereiding op de pensionering en oprichting van post-professionele netwerken. Ten laste nemen van het lidmaatschapsgeld en abonnement op alle door de UDA georganiseerde conferenties 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ervaringen eindloopbaan: invoering van een proces ter ondersteuning van het einde van de loopbaan; ○ HR-medewerker voor individuele ondersteuning aan het einde van de loopbaan (administratie, verzekering, enz.); ○ Gezamenlijke reflectie tussen HR, de leidinggevende en de betrokken werknemer (op individuele basis) over de organisatie van de laatste

	<p>de zwaarte van bepaalde werkzaamheden, de anciënniteit en de leeftijd van de werknemers.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Mentorschap: Tot 10% van de werktijd van de mentoren mag worden besteed aan coaching en mentorschap. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Flexbudget: een enveloppe (vastgesteld budget) waarmee de werknemers kunnen genieten van een volledige medische check-up opleiding of conferenties. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Summer Academy: tijdens de zomermaanden diverse opleidingsmodules voorzien om de vaardigheden en het welzijn van de werknemers te verbeteren: zelfbewustzijn, communicatie, welzijn, creativiteit, leiderschap, diëtiëk, kookcursussen welzijn. ○ Opzetten van een bibliotheek: aankoop van boeken over gerichte onderwerpen voor senioren: verbeteren van de slaapvoeding, samenwerking, werk-privé balans. 	<p>maanden van het werk om de overgang, het mentorschap, enz. te verzekeren;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Deelname van de werknemer en zijn/haar echtgeno(o)t(e) aan workshops ter voorbereiding op uittreding. ○ Anciënniteitsdag: Toekenning van één dag jaarlijkse vakantie voor bedienden-kaders van 50 jaar en ouder.
340	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aanwerving van extra bedienden met een contract van bepaalde of onbepaalde duur om de werklast voor bestaande werknemers/teams te verlichten. ○ Evalueren of het haalbaar is om een werkorganisatie in de productie op te zetten die rekening houdt met de zwaarte van 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Virgin Pulse: bevordering van fysieke, mentale en interactieve activiteit onder bedienden. ○ Sport voor seniors: mensen met medische - of leeftijdsbeperkingen de kans geven om tijdens hun werkdag een gezondheidspauze te nemen via een cursus over lichte sporten. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mentorschap: Vorming in mentorschap. ○ Universiteit van de ouderen: Voorbereiding op de pensionering en oprichting van post-professionele netwerken. Ten laste nemen van het lidmaatschapsgeld en abonnement op alle door de UDA georganiseerde conferenties ○ Summer Academy: tijdens de zomermaanden diverse 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ervaringen eindeloopbaan: invoering van een proces ter ondersteuning van het einde van de loopbaan; ○ HR-medewerker voor individuele ondersteuning aan het einde van de loopbaan (administratie, verzekering, enz.); ○ Gezamenlijke reflectie tussen HR, de leidinggevende en de betrokken werknemer (op individuele basis) over de organisatie van de laatste maanden van het werk om de

	<p>bepaalde werkzaamheden, de anciënniteit en de leeftijd van de werknemers.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Mentorschap: Tot 10% van de werktijd van de mentoren mag worden besteed aan coaching en mentorschap. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Flexbudget: een enveloppe (vastgesteld budget) waarmee de werknemers kunnen genieten van een volledige medische check-up opleiding of conferenties. 	<p>opleidingsmodules voorzien om de vaardigheden en het welzijn van de werknemers te verbeteren: zelfbewustzijn, communicatie, welzijn, creativiteit, leiderschap, diëtiëk, kookcursussen welzijn.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Opzetten van een bibliotheek: aankoop van boeken over gerichte onderwerpen voor senioren: verbeteren van de slaap voeding, samenwerking, werk-privé balans. 	<p>overgang, het mentorschap, enz. te verzekeren;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Deelname van de werknemer en zijn/haar echtgeno(o)t(e) aan workshops ter voorbereiding op uittreding. ○ Anciënniteitsdag: Toekenning van één dag jaarlijkse vakantie voor bedienden-kaders van 50 jaar en ouder.
341	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aanwerving van extra bedienden met een contract van bepaalde of onbepaalde duur om de werklust voor bestaande werknemers/teams te verlichten ○ Evalueren of het haalbaar is om een werkorganisatie in de productie op te zetten die rekening houdt met de zwaarte van bepaalde werkzaamheden, de anciënniteit en de 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Virgin Pulse: bevordering van fysieke, mentale en interactieve activiteit onder werknemers werknemers ○ Sport voor seniors: mensen met medische - of leeftijdsbeperkingen de kans geven om tijdens hun werkdag een gezondheidspauze te nemen via een cursus over lichte sporten. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mentorschap: Vorming in mentorschap. ○ Universiteit van de ouderen: Voorbereiding op de pensionering en oprichting van post-professionele netwerken. Ten laste nemen van het Lidmaatschapsgeld en abonnement op alle door de UDA georganiseerde conferenties ○ Summer Academy: tijdens de zomermaanden diverse opleidingsmodules om de vaardigheden en het welzijn van de werknemers te 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ervaringen eindloopbaan: invoering van een proces ter ondersteuning van het einde van de loopbaan; ○ HR-medewerker voor individuele ondersteuning aan het einde van de loopbaan (administratie, verzekering, enz.); ○ Gezamenlijke reflectie tussen HR, de leidinggevende en de betrokken werknemer (op individuele basis) over de organisatie van de laatste maanden van het werk om de overgang, het mentorschap, enz. te verzekeren;

	<p>leeftijd van de werknemers</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Mentorschap: Tot 10% van de werktijd van de mentoren mag worden besteed aan coaching en mentorschap. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Flexbudget: een enveloppe (vastgesteld budget) waarmee de werknemers kunnen genieten van een volledige medische check-up opleiding of conferenties 	<p>verbeteren: zelfbewustzijn, communicatie, welzijn, creativiteit, leiderschap, diëtiëk, kookcursussen welzijn</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Opzetten van een bibliotheek: aankoop van boeken over gerichte onderwerpen voor senioren: verbeteren van de slaap voeding, samenwerking, werk-privé balans. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Deelname van de werknemer en zijn/haar echtgeno(o)t(e) aan workshops ter voorbereiding op uittreding. ○ Anciënniteitsdag: Toekenning van één dag jaarlijkse vakantie voor bedienden-kaders van 50 jaar en ouder.
342	<ul style="list-style-type: none"> ○ Demografiebudget: 40 uur extra betaald verlof in totaal voor werknemers tewerkgesteld in ploegen. ○ Ervaringsbudget: Met ingang van 1 januari 2021 zal jaarlijks aan de medewerkers vanaf anciënniteitstrede 31 een Ervaringsbudget (EB) van 8u toegekend worden. Vanaf anciënniteitstrede 36 wordt het Ervaringsbudget verhoogd met 8u tot in totaal jaarlijks 16 uur. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Uitbreiding van de Fitnessruimte en ondersteuning (bv. groeps en/of individuele coaching, toelichting gebruik toestellen, check-up, ...) van sportiviteit van onze medewerkers ○ Rugschool: Met het oog op het verbeteren van de ergonomie op de werkplaats zal er een opleiding rugschool georganiseerd worden ○ Ergonomische aanpassing aan de werkplek: ergonomische 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Opleiding "Stress en burn-out voor leidinggevend en kaderleden, inclusief individuele coaching. ○ Opleiding "leading teams" voor assistent-ploegleiders: Zo worden praktische "handvaten" aangereikt voor het aansturen van een team, worden gespreksvaardigheden aangeleerd en wordt ingezoomd op het thema "hoe omgaan met een dubbele rol zijnde "vandaag collega en morgen ad hoc chef". ○ Ondersteuning leidinggevend i.v.m 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Informatie pensionering: Dit seminarie omvat verschillende sessies; waaronder nieuwe kansen en uitdagingen, pensioenreglementering, financiële toekomstplanning en gezond ouder worden. ○ Onderneminglandingsbaan: 55+ medewerkers die hun prestaties willen afbouwen om aan hun fysiek en mentaal welzijn te kunnen beantwoorden zullen financieel ondersteund worden bovenop de RVA uitkering betreffende landingsbanen. Medewerkers die hun prestaties met 20 tot 50 percent verminderen

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Begeleiding van job naar job: A) Begeleidende maatregelen en tools om de transitie van job naar job te faciliteren B) Zorg-bijpassingen voor medewerkers die de keuze maken om naar een lichtere functie over te gaan C) Afbouwregeling van shiftvergoeding voor medewerkers die overstappen naar een lichtere functie. 	<p>stoelen, stoelen controlekamer,...</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Acties uit de tevredenheidsenquête: Er zal een actie plan opgesteld worden, waaronder waarschijnlijk ook acties om het psychosociaal welzijn van onze medewerkers te verbeteren en te behouden. 	<p>begeleiding teamwerking: De coaching is er op gericht om de samenwerking tussen collega's te verbeteren en de manier van werken bespreekbaar te maken en te verbeteren.</p>	<p>zullen een financiële bijpassing ontvangen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Start to shift: door deze opleiding voor nieuwe ploegmedewerkers, wensen we preventief in te spelen op de noden van shiftmedewerkers op vlak van slaaphygiëne en evt. slaapproblemen die kunnen ontstaan door, vanwege het werken in ploegen.
343	<ul style="list-style-type: none"> ○ Extra verlof toekennen (uur, dag ...): Aan de oudste medewerkers wordt een rimpeldag toegekend 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sport en cultuurcheque ter waarde van € 100. 		

*ten gevolge akkoord van 11/01/2018 dient deze maatregel nu voortaan in het vierde actiegebied geplaatst te worden

**ten gevolge akkoord van 11/01/2018 dient deze maatregel nu voortaan in het derde actiegebied geplaatst te worden

***ten gevolge akkoord van 11/01/2018 dient deze maatregel nu voortaan in het eerste actiegebied geplaatst te worden