

DEMOGRAFIEFONDS DÉMOGRAPHIE

Overzichtstabel van acties in goedgekeurde demografieplannen: tot 14/06/2018

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	-extra anciënniteitsverlofdag: 20 of meer jaar anciënniteit bereikt hebben. -1 extra betaalde rimpelverlofdag op leeftijd van 50 jaar.	-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.		-invoering van loopbaangesprekken.
2	-aanwerving van extra medewerker(s) in ploegendienst -motiverend teamklimaat: Basisopleiding people-management voor leidinggevenden + teamcoachingsinitiatieven	-schildklier- en prostaatonderzoek betaald door de werkgever -sportcheque van 92 euro per werknemer forfaitair		
3	-investeren in people-managementvaardigheden met	-ergonomie: installatie van verstelbare bureau's.		

	betrekking tot dialoogvoering en bewaking van de werkbelasting.			
4	-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	-installatie van ergonomische hulpmiddelen		
5	-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.	-cursus defensief rijgedrag voor de vertegenwoordigers		
6	-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.	-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	-invoering rimpelverlof: 1 dag op 50 jaar, 1 dag op 53 jaar, 1 dag op 57 jaar			
8	-bijkomende aanwervingen om het tijds krediet op te vangen.	-gratis deelname aan sportieve evenementen.		

	-financiële bijpassing bij tijdskrediet voor 50plus (234€ voor halftijds, 59€ voor 1/5 ^{de}).	-ondersteuning om het psychosociaal welzijn te verbeteren. -werkposten van de beeldschermwerkers optimaliseren.		
9	-invoering van peter- en meterschap om nieuwe medewerkers beter te integreren.	-fitness (20 minuten) voor medewerkers tijdens de werktijd. -ergonomische werkplekaanpassingen voor de beeldschermwerkers. In kaart brengen risicoanalyse en uitwerken preventiemaatregelen via opleiding om de werkplek en de werkhouding te verbeteren. -uitwerken van ergonomische maatregelen.	-investeren in kennis- en ervaringsuitwisseling. De medewerkers de 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.	
10, 11,12	-invoering rimpelverlof voor 45 plus			-coaching van medewerkers
13	-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 werknemers met een 1/5 ^{de} landingsbaan met recht op onderbrekingsuitkering	-aanbieden van fruit en gezonde drank		
14	-toekennen van maandelijks een uur extra verlof voor oudere werknemers te nemen op vrijdag	-toekennen van een bijdrage van 100€ voor een culturele of sportieve activiteit		

		-aanbieden van een vrijwillige medische check-up -aanbieden van anti-stress massage -aanbieden van seizoensfruit		
15	-toekennen van een extra vakantiedag voor medewerkers van 50 jaar en meer	-sport- en cultuurcheque van 55€ aanbieden		
16	-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	-inschrijvings- en gebruikskost fitnessclub buiten de werkuren		
17	-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	-aanbieden van een sportcheque van 50€		
18	-vroegtijdige aanwerving van 21 operatoren extra om de volcontinu-shift te ondersteunen	verschillende gezondheidsinitiatieven: -acties rond 'Stoppen met roken' -campagne rond 'Meer bewegen' -campagne rond 'Gezonder eten' -aanbieden van een medische check-up -installeren van een zit-sta-tafel voor sommige werknemers	-opzetten van een opleidingsprogramma voor nieuwe leidinggevers (kader en bedienden) -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 een development programma voor uitvoerende medewerkers

			-introductie van talent-workshops voor uitvoerende medewerkers	
19	-invoeren van één uur anciënniteitsverlof per jaar dienst in plaats van de vroegere anciënniteitsdagen	ondersteunen deelname aan sportactiviteiten		
20	-verlofdag 55+ -jobverruiming en jobfacilitatie door invoering peter/meterschap -concrete maatregelen werkbelasting en jobcrafting	-mental coach voor preventie burn out en stress -antivermoeidheidsmatten -tilhulpmiddelen -wekelijks gratis fruit -be healthy event	-begeleiding/opleiding peters/meters	-leeftijdsbewust loopbaanbeleid voor 55+
21	-aanpassen werkomstandigheden en toekennen van lichtere functies aan medewerkers die vervangen zijn	-sessies rond gezondheidspromotie en leefstijlgedrag		-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	-anciënniteitsdag voor de 60plussers -interne stage met vervanging door interimmer om andere afdelingen te leren kennen -peoplemanagementopleiding voor leidinggevend	-opleiding stressmanagement -tweemaandelijke workshops rond ontspanning -gezondere drankopties		

23	-anciënniteit voor de 60plussers -interne stage met vervanging door interimmer om andere afdelingen te leren kennen -peoplemanagementopleiding voor leidinggevend	-opleiding stressmanagement -tweemaandelijke workshops rond ontspanning -gezondere drankopties		
24	-peoplemanagementvaardigheden voor de leidinggevend -ploegenschema's verlichten en inspraak in de planning invoeren	-vita-check -sport- en ontspanningsfaciliteiten in de groene zone van het bedrijfsterrein (petanque, picknick, pingpong)		
25	-anciënniteitsdag vanaf 15j dienst -mogelijkheid om anciënniteitsdag in uren op te nemen -bepaling takenpakket met aandacht voor fysieke toestand en leeftijd -variatie in het uitoefenen van zonetaken binnen het 12u-ploegensysteem -automatisatie dagstaten -mogelijkheden om voor de polyvalent shift proces operators die in nachtploeg werken, in dagploeg te werken	-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	-coachingssessies	peter/meter/men-terschap
26	premie van 500€ voor wie aan het einde van zijn loopbaan 4/5^e gaat werken (al dan niet in landingsbaan) en de vrijgekomen tijd aan vrijwilligerswerk besteed.	fruitmanden		terugbetaling tot 150€ bruto van de kost aan opvang zieke kinderen. Max 5 dagen per kind per jaar.
27	- aangepaste arbeidsorganisatie die motivatie en betrokkenheid verhoogt, door de creatie van	-collectieve deelname loopwedstrijd(en) -gratis fruit	-werkplekleren	-analyse en implementatie met betrekking tot een

	'taakresponsibles'/'team responsables' onder externe begeleiding. - Introductie en omkadering pilootproject plaatsonafhankelijk werken (afsprakenkader, hard- en software, bovenwettelijke ergonomische investeringen)	-douches en kleedcabines om sport tijdens de middag en na de uren te faciliteren. Aankoopbon voor sportkledij. -ergonomische hulpmiddelen voor beeldschermwerkers		waarderingssysteem voor onze oudere werknemers met lange loopbaan.
28	-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	-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 verminderen door vereenvoudigde documenten en hulpmiddelen ter beschikking te stellen -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	-online vragenlijst die laagdrempelig de individuele werknemer een welzijnsbalans geeft om de drempel naar psychosociale hulp te verlagen. -pilootproject rond lichttherapiebrillen -eenmalig medisch sportgeschiktheidsonderzoek -individueel aanbod voedingsadvies.	-aanleren van interviewtechnieken om bij de analyse van incidenten te komen tot de werkelijke basisoorzaken -werkplekklaren via trainingssimulator om werknemers in minder stresserende omgeving bepaalde handelingen aan te leren -workshops rond autonomie, veerkracht en vertrouwen.	-drempel naar talent fit center verlagen -inzichten aanreiken rond trends en evoluties in de industrie met perspectief op duurzame loopbanen

	-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 leidinggevend.			
30	-éénmaal per jaar de mogelijkheid om 1u15min vroeger te vertrekken van het werk	-bovenwettelijke ergonomische investeringen		
31	-bijkomende leeftijdsdag op 51j en 57j -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	-persoonlijk advies door ergonoom -aanbod extra bovenwettelijke medische checkups -sensibilisering rond gezonde levensstijl	-kennis- en ervaringsuitwisseling stimuleren door op regelmatige basis een afdeling in de kijker te zetten	
32	-aanwerving extra technieker om werkdruk te verminderen	-fruitmand -aanbod individuele sportcoach -deelname sportieve activiteiten	-aanbod individuele begeleiding -teambuildingsdag	
33	-duurzame inzetbaarheidsdag voor iedere 50+'er -uitbreiding mogelijkheden verlofspreiding	-tussenkoms in bovenwettelijk medisch onderzoek -aankoop 24u/24u-stoel -aankoop antivermoeidheidsmatten		

		-bovenwettelijke ergonomische investering aan installatie		
34	-twee bijkomende verlofdagen voor 60plussers -thuiswerk faciliteren door aankoop bijkomend groot pc-scherm voor wie met laptop werkt -loonkost peter- en meterschapsrol	-aanmoediging lichaamsbeweging -opstarten voedingsprogramma rond gezonde voeding -aanbod fruitmand -aanbod 1 smoothy per maandag -seminaries rond stress -massagesessies -rugpreventie -stage defensief rijden voor vertegenwoordigers	-professionele carrière begeleiding met focus op competence gap	-professionele carrière begeleiding en opvolging van concrete stappen
35	-extra aanwervingen in het ploegensysteem om de werkdruk te verlagen	-coaching omgaan met stress		
36	- oudere werknemers(45+) langer gemotiveerd aan het werk houden door hen een betaalde leeftijdsdag toe te kennen waardoor een extra mogelijkheid tot recuperatie wordt aangeboden. -invoeren van een extra anciënniteitsdag	-campagne om een gezonde levensstijl te promoten	-verbeteren van people management vaardigheden van leidinggevende medewerkers(meester-gasten,experten, midden managers en managers) - veiligheidsopleiding omgaan met gevaarlijke producten	-opzetten van een peter/meterschap model**
37	-1 leeftijdsdag vanaf 50 jaar en 2 leeftijdsdagen vanaf 55 jaar -extra aanwerving om de werkdruk te verlagen -mensen in ploeg voorrang geven om te schakelen naar een ander uurrooster	-sport- en cultuurcheques van 75 euro/per jaar aanbieden		

38	-vrijstelling van prestaties op de leeftijd van 50 jaar(12 uur op jaarbasis) en 55 jaar(18 uur op jaarbasis)			
39	-people management training voor leidinggevend	-uitgebreide bloedanalyse om mogelijke gezondheidsproblemen sneller op te sporen -betere ergonomie door aankoop wikkelmachine		
40	-bijkomende verlofdag vanaf 46 jaar	- Sport- en cultuurcheques van 56 euro/per jaar aanbieden		
41	- bijkomende verlofdag vanaf 46 jaar	-fruitmand		
42	-bijkomende verlofdag vanaf 50 jaar en 20 jaar anciënniteit in bedrijf - peter/meterschap om nieuwe werknemers op te vangen			
43	-bijkomende verlofdag vanaf 58 jaar en 10 jaar anciënniteit in bedrijf - peter/meterschap om nieuwe werknemers op te vangen	- ergonomische maatregel door aankoop elektrische meeloopstapelaar en nieuwe bureaustoelen	-opleiden tot peter/meter binnen het bedrijf	
44	- peter/meterschap om nieuwe werknemers op te vangen	- Tussenkost abonnement fitness- en of sportclub ten bedrage van 100 euro per jaar		
45	- peter/meterschap om nieuwe werknemers op te vangen			
46	-werknemers voor de kerstvakantie een halve dag extra verlof toekennen	- ergonomische maatregel door aankoop verstelbare statafels en zitballen		
47	-werknemers de mogelijkheid geven om met behoud van loon het werk 1,5 uur	-campagne om een gezonde levensstijl te promoten		

	vroeger te verlaten op de laatste werkdag voor Kerstmis en op de laatste werkdag voor Nieuwjaar			
48	-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	-fit- en gezondheidsplan, fittesten op fiets om zo een op maat gemaakt voedingsschema en trainingsprogramma op te stellen	-opleidingen in het kader van veiligheid	
49	- peter/meterschap om nieuwe werknemers op te vangen -bijkomende verlofdag vanaf 55 jaar voor de niet volcontinu arbeiders/bedienden -bijkomende verlofdag vanaf 60 jaar voor alle arbeiders/bedienden -extra aanwerving om de werkdruk te verlagen	-investeren in beleid omtrent het voorkomen van burn-outs/depressies -maatregelen omtrent gezondheidsbegeleiding(slaap-coaching, voedingsbegeleiding,bewegings-tips)		-opleidingsaanbod met betrekking tot transitiebeleid door medewerkers de kans te geven om te wisselen van dagdienst naar een vroeg of laat ploegensysteem
50	-sleutelen aan tijds- en plaatsonafhankelijk werken -sleutelen aan verlofregeling	- ergonomische middelen door aankoop van verstelbare bureaus en ergonomische stoelen - training voor leidinggevendenden in het kader van welzijn op het werk - maatregel aanschaffen van sportkledij om beweging te stimuleren	- werknemers leren werken met een statisch programma via online cursus	-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	- bijkomende verlofdag vanaf 50 jaar -De werknemers laten proeven van taakverbreding door te vlinderen in de jobs	- ergonomische maatregel door aanschaf hulpmiddel om de rug minder te belasten		
52	-bijkomende verlofdag vanaf 55 jaar -extra aanwerving om de werkdruk te verlagen	- 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	- coachingsessies omtrent werkbaar werk	
53	-bijkomende verlofdag vanaf 50 jaar -mogelijkheid om nachtshiften in te ruilen voor dagshiften	- sport- en cultuurcheques van max. 100 euro/per jaar aanbieden -fruitmanden - opleidingen rond ergonomie(Hoe ergonomisch werken met beeldschermen?)		- loopbaan-gesprekken voor arbeiders
54	-extra leeftijdsdagen, 1 op 50j, 1 op 53 en 1 op 57j	-sport- en cultuurcheques aanbieden		
55	- peter/meterschap om nieuwe werknemers op te vangen - extra verlof voor wie 's nachts werkt en die 5 jaar anciënniteit heeft	-medische check-up vanaf 50 jaar -fruitmanden		
56	-invoeren van plaatsonafhankelijk werken(thuiswerk)		-opleiding omtrent communicatie om het werk efficiënter te doen	- Investeren in loopbaancoaching en ondersteuning

	- betere balans creëren tussen werk- en privéleven door samen met de werknemer na te gaan hoe het werk flexibeler georganiseerd kan worden		verlopen voor de werknemer	van leidinggevend in hun rol als loopbaancoach
57	- het toekennen van 1 dag vakantie na 20 jaar en nog een dag na 25 jaar anciënniteit	- sportcheques van max. 100 euro/per jaar aanbieden		
58	- het toekennen van 1 dag vakantie voor de 31 oudste werknemers	- sport- en cultuurcheques van max. 100 euro/per jaar aanbieden		
59	-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	- campagne rond gezonder leven door iedere werknemer een gezondheidspakket aan te bieden		
60	-extra aanwerving om de werkdruk te verlagen	-campagne rond gezonder leven (evenwichtige voeding, voldoende beweging, niet roken....)		
61	-extra aanwerving om de werkdruk te verlagen - peter/meterschap om nieuwe werknemers op te vangen	- sport- en cultuurcheques van 45 euro/per jaar aanbieden - een ploeg samenstellen om deel te nemen aan sportevenementen met als doel meer te bewegen	-opleidingen aan medewerkers in specifieke functies om het capaciteiten te verbeteren	
62	- 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	-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		

	willen inrichten, efficiënter maken(jobcrafting)			
63	- werkbaar werk ondersteunen door tool te ontwikkelen om arbeidsorganisatie aan te passen	-medische check-up vanaf 45 jaar		
64	-extra dag anciënniteitsverlof vanaf 15 jaar anciënniteit			
65	-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: • 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 -analyse van het ploegenrooster om zo de voor-en nadelen in kaart te brengen en de jobs werkbaar te houden	-workshops rond gezondheid en welzijn -opleidingen rond verhogen van veerkracht voor enerzijds medewerkers en anderzijds leidinggevend -Infosessies rond aanbod leasen van fietsen - opleiding rond ergonomie aanbieden aan de groep van ingenieurs, opdat zij bij het ontwerp van nieuwe installaties hier ook rekening mee houden -werkgroep rond stress en burn-outs		-opleiding rond mentorship met daarbij uitleg rond mentoring technieken en modellen.** -intervisiegroep waarbij verschillende leidinggevend van verschillende afdelingen samenkomen op geregelde tijdstippen waarbij ze ervaringen uitwisselen en leren van elkaar rond “people management zaken” - 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 - 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	-extra leeftijdsgedag voor alle werknemers ouder dan 50 jaar - uitbreiden peter/meterschap voor nieuwe werknemers op te vangen	-werkgroep ter verbetering van het werkklimaat -fruitmand	-opleidingen peter/meterschap	

		- analyse om tot ergonomische maatregelen te komen		
67	-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 -extra leeftijdsgedag voor alle werknemers ouder dan 50 jaar -een beleid implementeren rond homeworking	-tussenkoms van 50 euro op een sportabonnement -fruitmand - een ploeg samenstellen om deel te nemen aan sportevenementen waaronder de 20km van Brussel -medische check-up vanaf 50 jaar - maatregelen om de werkomgeving te verbeteren		-de mogelijkheid geven aan werknemers vanaf 50 jaar om intern van functie te veranderen
68	-extra verlofdag voor alle werknemers(pro-rata tewerkstellingsregime)	-fruitmand		
69	-anciënniteitsdag voor medewerkers met een anciënniteit van meer dan 20 jaar	-sport- en cultuurcheque voor alle medewerkers		
70	-ervaren medewerkers de kans geven om door te groeien naar een nieuwe functie als veiligheidscoach	- campagnes rond gezondheid: o campagne "je longen, je leven" o campagne "beweging" o campagne rond gezonde voeding o campagne global health check -ergonomische maatregelen door op maat afgestelde bureaus om lichamelijke klachten te verminderen -aanschaf van ergonomische beeldschermen -opleiding om de lichamelijke belasting tijdens werken met schepladers te verminderen		
71	-ontwikkelen peoplemanagementvaardigheden door	-workshop rond stress en burn-out	-opleidingen, coaching voor werknemers die in	- praktijkgerichte leermomenten

	opleiding, praktische oefeningen en individuele coachingsmomenten - werkgroepen oprichten om werknemers zelf hun job beter in te vullen, efficiënter te maken - uitbreiden peten/meterschap voor nieuwe werknemers op te vangen	- coaching rond perfectionisme om werknemers te ondersteunen, hun draagkracht en draaglast beter in balans te brengen -ergonomische maatregelen door aankoop ergonomische stoelen	lijn liggen met hun ambities en competenties	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	-coachingprogramma voor nieuwe medewerkers om zich beter te integreren in de organisatie	-initiatieven rond gezondheid: ○ Sporten tijdens de middag ○ Yogales ○ Fruitmanden ○ Medische check-ups vanaf 45 jaar ○ Sessies rond omgaan met stress		
73	-extra aanwerving om de werkdruk te verlagen	-training rond mindfulness ter bevordering van het psycho-sociaal welzijn en ter voorkoming van burn-outs		
74	-extra verlofdagen: ○ 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.	-ergonomie verbeteren door installatie van een automatisch cleaning systeem voor reactoren -ergonomie verbeteren door installatie van in de hoogte verstelbare bureaus	-coaching voor leidinggevers rond ontdekken van talenten en competenties -opleiding operators ondersteunen door middel van instructiefilms	

	-bijkomende verlofdag vanaf drie jaar anciënniteit -toekenning van een afbouwpremie voor oudere werknemers die overschakelen van ploegenarbeid naar dagdienst			
75	-analyse van de arbeidsorganisatie met als doel het werk aangenamer en efficiënter te maken voor de werknemer	-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	-investeren in peoplemanagementvaardigheden voor leidinggevenden om te leren omgaan met veranderingen binnen de organisatie -extra aanwerving om de werkdruk te verlagen -extra verlofdagen vanaf 53 jaar	-investeren in beleid omtrent het voorkomen van burn-outs/depressies -fruitautomaat -informatiesessies rond hoe het werk ergonomischer uitvoeren		-informatie-sessies rond loopbaanbegeleiding
77	-afbouw van de nachtshiften voor de werknemers ouder dan 50 jaar	-coaching omgaan met stress -fruitmand		
78	- uitbreiden peter/meterschap voor nieuwe werknemers op te vangen -extra leeftijdsgedag voor alle werknemers ouder dan 50 jaar	- sport- en cultuurcheques van max. 100 euro/per jaar aanbieden -massagesessies om de medewerkers een relax moment aanbieden tijdens de werkuren		
79	-speciaal ontwikkelingsprogramma voor jonge afgestudeerden zonder werkervaring met de bedoeling het werk van de medewerkers die betrokken zijn, werkbaarder te	- workshops rond gezondheid(hoe rustiger worden via je ademhaling) -aanbieden van sportsessie 'total body workout' -medische check-up vanaf 35 jaar	-opleidingen peter/meterschap	-ondersteunen en begeleiden van medewerkers die beroep wensen te doen

	maken en naadloos in te spelen op alle elementen van demografie die een impact kunnen hebben op de werkbelasting van deze medewerkers.	- leasing van fietsen -fruitmand -ergonomische maatregelen door zitsta tafels aan te kopen		op een externe coach om hen in bepaalde situaties of in hun dagelijkse taken te begeleiden
80	-acties met het oog op optimalisatie van arbeidstijd door het stimuleren van thuiswerken -acties met het oog op werkverlichting door het aanwerven van een extra medewerker	-medische check-ups vanaf 45+ - Stimuleren om meer te bewegen door lease-fietsen aan te bieden - aanbieden van vers fruit -ergonomische maatregelen door zitsta 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	- opleiding peter/meterschap voor nieuwe werknemers op te vangen -workshops rond het bewustmaken van het belang van werken vanuit je sterktes voor een optimale jobtevredenheid -workshops rond het productief omgaan met conflicten	-loopbaanworkshops om mensen te laten nadenken over waar ze met hun loopbaan (en leven) naartoe willen -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	- uitbreiden peter/meterschap voor nieuwe werknemers op te vangen	-coaching omgaan met stress		

82	-extra verlofdag vanaf 50 en 55 jaar -investeren in plaatsonafhankelijk werken(thuiswerk)	-coaching rond time en - stressmanagement -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	- 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 teams beter aan te sturen met meer interactie, coaching en communicatie.	-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 -gezondheidspromotie door tools aan te reiken aan de medewerkers om te kunnen stoppen met roken - preventiecampagne rond veiligheid op het werk	-ontwikkelen van een opleidingsbeleid om de skills en competenties van de medewerkers verder te ontwikkelen	
84	-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		-promoten en verhogen van technische competenties, door het invoeren van e-learning films, ter aanvulling van het bestaande technische trainingsprogramma.	-gerichte workshops om de people management skills te verhogen

	boven 65j: 5 dagen			
85	- 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	- creëren van gezondere en meer ergonomische werkplek voor medewerkers door aankoop van instelbare hoog-laag bureaus - preventiecampagne in het kader van burn-outs		
86	- people management training voor leidinggevenden het oog op het creëren van een motiverend teamklimaat	- sensibiliseringsacties rond beweging, voeding en stress.		
87	- extra aanwerving om de werkdruk te verlagen - ontwikkelen van een gedragen leiderschapsvisie om also leidinggevenden 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)	- informatiesessies over preventie rond stress, conflicten op het werk depressies en alcoholgebruik - fruitmand	- opleidingsbeleid verder ontwikkelen	
88	- 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	- ergonomische maatregelen door aankoop ergonomische stoelen - aan de hand van coaching een beleid ontwikkelen rond omgaan met psychosociale risico's		

89	-extra aanwerving om de werkdruk te verlagen	-uitwerken van een preventief beleid rond stress en burn-outs		
90	-extra aanwerving om de werkdruk te verlagen -ontwikkelen van een gedragen leiderschapsvisie om alzo leidinggevendenden te ondersteunen in hun rol - investeren in een beleid rond plaatsonafhankelijk werken(thuiswerk)	- workshops rond stress, bevlogenheid en gezonde veerkracht	-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/werkvermogen en jobinhoud en zo langer werken mogelijk te maken	-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	-extra verlofdag vanaf 56 jaar - o volledige dag voor werknemers die meer 80% werken - o halve dag voor werknemers die minder dan 80% werken -extra verlofdag vanaf 58 jaar - o volledige dag voor werknemers die meer 80% werken - o halve dag voor werknemers die minder dan 80% werken		- coachingssessies voor nieuwe leidinggevendenden met als doel het aanscherpen van hun leiderschaps-competenties	

	-invoeren mobiplan met als doel de glijtijdregeling uit te breiden - coachingssessies voor nieuwe leidinggevendenden met als doel het aanscherpen van hun leiderschapscompetenties en peoplemanagementvaardigheden.			
92	- invoeren peter/meterschap voor nieuwe werknemers op te vangen	-studie en realisatie van ergonomische verbeteringen	-opleiden tot peter/meterschap -betere visuele werkinstructies aanbieden op de werkvloer ter verhoging van de toegankelijkheid en ter versterking van de ontwikkelingscultuur	
93	- introduceren in van structureel en tijdelijk thuiswerk	-fruitmand		
94	-het omvormen van een eerder hiërarchische manier van leidinggevendenden 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: 1. een actieve ondersteuning en sensibilisering door het management en HR 2. eenzelfde trainingsbad van 6 dagen voor elke leidinggevende	-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	-opstellen strategisch ontwikkelingsplan om de medewerkers zich te laten ontwikkelen, om bij te leren en om persoonlijk te groeien.	

	3. intervisie-sessies begeleid door interne medewerkers en externe consultants 4. individuele opvolging en begeleiding 5. individuele coaching 6. individuele opvolgings- en ontwikkelingstrajecten			
95	-extra verlofdag vanaf 50 jaar zowel voor de arbeiders als de bedienden van het bedrijf -basisopleiding people management / teamcoaching voor brigadiers/teamleiders/zone-verantwoordelijken om de samenwerking te verbeteren - afstand uitvoerende-leidinggevende verminderen	-installatie van ergonomische hulpmiddelen door aanschaf van tilhulpmiddelen en een industriële manipulator -het bewegen van beeldschermwerkers stimuleren door aanschaf van bureaus op sta-hoogte - ergonomische risico analyse per werkpost (bv KIMmethode) uitvoeren om na te gaan welke activiteiten als licht tot zwaar moeten beschouwd worden.	-opleidingen die de competenties en kwalificatie van de werknemers bevorderen	
96	-leiderschapstraining voor betere werksfeer door opleiding van de leidinggevenden om hun leiding geven te verbeteren. - draagbaarder werk voor arbeiders vanaf 54 jaar door hun de kans te geven om 1 keer per maand 2 uur later te laten starten	- ergonomische maatregelen door aankoop van ergonomische stoelen en tafels -fruitmand		
97	-invoeren van werkoverleg tussen alle arbeiders in het kader van arbeidsorganisatie	- ergonomische maatregelen door aankoop van mechanische flip -informatiesessies rond hoe een betere werkhouding achter mijn computer		

98	-evaluatiestudie rond werkreorganisatie in het departement productie	-medische check-up vanaf 55 jaar -promotiecampagne rond meer bewegen	-opleiding peter meterschap -opleidingen in het kader van personeelsontwikkeling omtrent communicatie leadership, creativiteit	-beleid ontwikkelen omtrent de kennisuitwisseling van mensen die hun einde carrière naderen
99	-arbeidsreorganisatie door invoeren van flexibele middagpauze -Investeren in ondersteunend collegiaal klimaat via inrichting petermeterschap mentorsysteem -extra verlofdag vanaf 59 jaar	-sensibiliseringscampagnes rond het voorkomen van een burn-out	-opleidingen rond productgerelateerde chemische processen	
100	-extra verlofdag voor alle voltijdse werknemers -extra verlofdag vanaf 55 jaar -opleiding voor leidinggevendenden rond leiderschap	- programma ontwikkelen om stress te verminderen		
101	-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* -individuele aanpassingen aan ploegensysteem buiten reeds bestaande regels -insourcing	-investeringen in ergonomie: aanschaf van hulpmiddelen / werkplekaanpassing / Ergonomie / inzetten op heffen, tillen in slitting en korrelvoeding, inkten, lijmen, ... o Zit/sta burelen o laptopstandaard o ergonomische stoelen o vatenlifter Servo (I&L) o opvangkarretjes in de drukkerij o inpakstoelen uitpakzone in Logistiek o zwenkarm TD o kanteltafel rolsnijdienst	-investering inzetbaarheid nieuwe technologieën door middel van training -time management -Opleidingen voor werknemers tot Burnout coach, ergonomiecoach en bewegingscoach -ontwikkeling competentiematrix door te investeren in detectie van opleidings-en ontwikkelingsnoden	-investeren in loopbaancoaching en loopbaangesprekken -coaching omtrent succesplanning

		-acties in het kader van Bravo(Bewegen-Roken-Alcohol-Voeding-Ontspanning) -extra medische check-up voor 45+ -investeren in terugkeerbeleid na (langdurige) ziekte		
102	-opleiding voor leidinggevenden 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	-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	-investeren in projectmanagement: 1.zelfmanagement 2.management van anderen (management zonder hiërarchische link) 3.het beheer van een project in een Matrixorganisatie -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: - o ontdek de 6 persoonlijkheidstypen en hun kwaliteiten	

			- 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	-investeren in people management-vaardigheden voor leidinggevenden -opzetten van acties om de teamklimaat te verbeteren	-investeringen in ergonomie		
104	-externe analyse en concrete maatregelen rond ploegenarbeid -introduceren van thuiswerk voor het bedrijf -2 extra verlofdagen van 25 en 30 jaar anciënniteit	-fietsleasing -opleiding rond ergonomie voor ingenieurs -opleiding rond burn-out-preventie -medische check-up voor 50+ -deelname aan sport -de ergonomie van de burelen verbeteren -een anti-rook-campagne opzetten -sensibilisering en acties opzetten rond gezond eten (fruit, aanpassingen aan het menu in de refter)		-acties opzetten om de communicatie te verbeteren -coaching rond loopbaanbeheer -investeren in people management vaardigheden voor de leidinggevenden -peter-en meterschap opzetten -coaching op het vlak van people management
105	-analyse en concrete maatregelen rond werkbaar werk	-toekennen van een stappenteller om fysieke activiteit te bevorderen		-maatregelen opzetten om de

	-bijkomende aanwerving om het werk te vereenvoudigen -verbetering van het systeem van flexibel uurrooster			communicatie te verbeteren
106	-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	-aankoop van zit-sta-tafels en -stoelen -acties die lichaamsbeweging, gezonde voeding, .. promoten -aankoop van tilwerktuigen	-online competentiematrix opmaken -e-learning opstarten -een platform en methodiek opzetten rond kennisdeling -workshops om rond welzijn te sensibiliseren -opleiding rond communicatie	-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	-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	-aankoop van zit-sta-tafels en -stoelen -acties die lichaamsbeweging, gezonde voeding, .. promoten -aankoop van tilwerktuigen	-online competentiematrix opmaken -e-learning opstarten -een platform en methodiek opzetten rond kennisdeling -workshops om rond welzijn te sensibiliseren -opleiding rond communicatie	-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	-bijkomende aanwerving om de werkdruk te verlagen -investeren in people management vaardigheden	-aankoop van ergonomische zit-sta tafels -anti-rook-campagne opzetten -toekennen van een stappenteller -toekennen van een fiets-kit	-taalopleidingen	-loopbaantraject opzetten -tussenkost in de kosten van opvang voor zieke kinderen
109	-een extra verlofdag toekennen vanaf 55 jaar -bijkomende aanwervingen om het werk te verlichten	-analyse en maatregelen rond ergonomie -medische check-up voor 45+ -gezondheidscoaching voor ploegenarbeiders		
110	-extra rusturen toekennen vanaf 45 jaar	-sport- of cultuur cheques van 80€		
111	-analyse en concrete maatregelen rond arbeidsorganisatie -bijkomende aanwerving om de werkdruk te verlichten	- een preventieplan opzetten rond stress en burn-out -ergonomische maatregelen door aankoop van zit-sta tafel/bureau -een fietsbeleid opzetten	-ontwikkelingstrajecten opzetten -digitale tools installeren	-een beleid en concrete maatregelen opzetten rond loopbaanbeheer
112	-peter-en meterschap installeren -toekennen van een verlof dag voor de werknemers van 50 jaar en ouder met 1 jaar anciënniteit -aanpassen van het systeem van anciënniteitsverlof	-ondersteuning voorzien voor een ergonomische manier van werken -soep en koude dranken volgens de weersomstandigheden voorzien - personeelsfeest organiseren (exclusief kosten van de catering)		

	-bijkomende aanwerving om de werkdruk voor oudere werknemers te verlichten			
113	-arbeidsorganisatie om de samenwerking tussen teams te verbeteren	-bijdragen tot een fitness-abonnement		
114	- arbeidsorganisatie om de samenwerking tussen teams te verbeteren	-bijdragen tot een fitness-abonnement		
115	-introduceren van thuiswerk in het bedrijf	-coachingssessies rond stress -zen-atelier		-loopbaan-begeleiding installeren
116	-versterking van het team in het kader van een reorganisatie	-sport- of cultuurcheque van 80€		
117	- versterking van het team in het kader van een reorganisatie	-sport- of cultuurcheque van 80€		
118	-verlichting van het werken in ploegen -investeren in people management vaardigheden voor leidinggevenden en teamverantwoordelijken	-fruitmand -toekennen van ergonomische stoelen en tafels		
119	- verlichting van het werken in ploegen - investeren in people management vaardigheden voor leidinggevenden en teamverantwoordelijken	-fruitmand -toekennen van ergonomische stoelen en tafels		
120	-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	-fruitmand -medische check-up vanaf 45 jaar		

121	-peter-en meterschap installeren -maatregelen nemen om het teamklimaat te verbeteren -investeren in people management vaardigheden van het middelmanagement	-uitgebreide medische check-up voor medewerkers van 45 jaar en meer	-coaching van leidinggevend en om autonomie te ontwikkelen	-loopbaan-coaching voor medewerkers met minstens 10 jaar ancienniteit
122	-analyse en acties rond werkbaar werk (aangepast werk, arbeidsorganisatie,...) -investeren in people management vaardigheden	-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	-investeren in people management vaardigheden voor de leidinggevend en	-opleiding burn-out-preventie -thema-dag rond gezondheid -fruitmand -financiële tussenkomst bij sport-activiteiten		
124	-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 leidinggevend en	-materiaal ter beschikking stellen voor de verbetering van de gezondheid	-bijkomende aanwervingen om opleidingen te kunnen toestaan	
125	-leeftijdsgedag arbeiders 50+ -investeren in -peoplemanagement vaardigheden. -investeren in kwaliteitsvolle dialoog en gesprekkencyclusen.* -opleidingen in functie van werkbaar werk.	-investeringen in ergonomie: hulpmiddelen, werkplekaanpassingen, heffen en tillen. -meer bewegen: sponsoring loopwedstrijd. -verhogen comfort werknemers.	-opleiding nieuwe technologieën. -opleiding timemanagement -opleiding tot burn-out-coach. -Verschillende mensen opleiden in verschillende	- Coaching op de werkvloer. -investeren in loopbaancoaching-gesprekken. -Voeren van verwachtings-gesprekken.

	-(individuele) aanpassingen aan jobinhoud of ploegensysteem. -insourcing: externe functies insourcen. -extra anciënniteitsdagen invoeren of vervroegen voor arbeiders en bedienden.	-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.	- afdelingen ergo@work & move@work. -investeren in detectie van opleidings- en ontwikkelingsnoden.	
126	-aanmoedigingspremie bij tijdscrediet voor landingsbanen (1/5^{de} vermindering). -bijkomende aanwerving om het tijdscrediet/landingsbaan op te vangen. 1 extra aanwerving per 5 werknemers die prestaties met 1/5^{de} verminderen.	- fietsleaseplan: stimuleren fietsen naar het werk.		
127	-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.	-wekelijks aanbod van gratis vers fruit.		
128	- extra betaalde verlof voor arbeiders en bedienden vanaf 55 jaar.			
129	-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	-extra gehoorbescherming. -aanpassing individuele werkposten met ondersteuning ergonoom. -investering in ergonomie		

	maand waarop anciënniteit werd bereikt.			
130	-twee extra betaalde verlofdagen vanaf 55+	-gratis fruit.		
131	-financiële bijpassing op het tijdskrediet zonder motief.	-coaching gezonder leven ploegenarbeiders.		
132	-extra verlofdag vanaf 57 jaar. -invoering peter- en meterschap -extra aanwervingen ten einde werk in ploegen te verlichten in logistiek en verpakkingsafdeling.	-sensibiliseringsprogramma tegen stress om de psychosociale obstakels te verminderen.	-vorming en coaching ergonomie, nieuwe competenties	-discussie over de noden bij eindeloopbaan en ondersteuning via consultant voor medewerkers vanaf 55 jaar.
133	-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).	-coachingsessies work-lifebalance vanaf 45+. -eat good, feel good, medewerkers gezonder laten eten. -meer bewegen via sport en sponsoring loopwedstrijd. -investeringen in ergonomie.		

134	-van 5 naar 6 ploegensysteem met extra aanwervingen.	-investeren in de fysieke en mentale gezondheid		
135	-meer autonomie en werkplezier door teams beter te laten samenwerken. -peoplemanagementvaardigheden.	-burn-out-preventie. -ergonomische aanpassingen.		
136	-extra vakantiedag voor arbeiders en bedienden vanaf 45 jaar.			
137	-duurzame inzetbaarheid van de werknemers verhogen via onderzoek en te nemen acties op vlak van arbeidsorganisatie, arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden. -invoering peter- en meterschap voor begeleiding nieuwe werknemers.	-duurzame inzetbaarheid van de werknemers verhogen via opleiding stress en burn-out, stressmanagement voor leidinggevenden en externe ondersteuning bij werk-gerelateerde psychosociale belasting. -aanbieden gezonde voeding via warme soep tijdens nachtshiften, 2 X per jaar gezondere themamaaltijd, gezonde snacks in automaten.		
138	-aanmoedigingspremie tijdscrediet/ landingsbanen 1/5 ^{de} vermindering. -bijkomende aanwervingen om het tijdscrediet/ landingsbanen op te vangen.	-fietsleaseplan.		
139	-werkorganisatie verbeteren via invoeren systemen van werkoverleg. Meer autonomie en verhogen betrokkenheid. -investeren in peoplemanagementvaardigheden. -aanwerving extra medewerkers om opleiding ervaren medewerkers te	-medische check-up. -ergonomie: verbeteren hef- en tiltechnieken.	-vorming om competenties te verhogen. Verbeteren van kennis nieuwe en ervaren medewerkers. -training on the job, invoeren peter- en meterschap.	

	realiseren en hun werkzaamheden te verlichten. -bevraging ploegensysteem en acties ondernemen om het huidig ploegensysteem werkbaarder te maken.		-collegialiteit verbeteren via infosessies.	
--	---	--	---	--

140	-verlaging van de leeftijdsgedag tot 48 jaar en invoeren van een bijkomende leeftijdsgedag op 53 jaar	-aanschaffen ergonomische middelen voor de packing afdeling		
141	-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	-gezonde levensstijl stimuleren door campagnes rond stopen met roken, meer bewegen en gezonder eten	-specifieke training om werknemers te stimuleren van engagement en werkoverleg binnen de afdeling	-loonbaangesprekken
142	-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	-gezonde levensstijl stimuleren door campagnes rond stopen met roken, meer bewegen en gezonder eten	-specifieke training om werknemers te stimuleren van engagement en werkoverleg binnen de afdeling	-loonbaangesprekken

143	-bijkomende verlofdag vanaf 57 jaar -invoeren peter/meterschap -extra aanwervingen om de werklust te verminderen	-sensibilisatiecampagne rond stress en welzijn op het werk	-opleidingen rond ergonomie en peter/meterschap	-investeren in loonbaangesprek en

*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