

DEMOGRAFIEFONDS **D**ÉMOGRAPHIE

Overzichtstabel van acties in goedgekeurde demografieplannen: tot 1/7/2022

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".		invoering van loopbaangesprekken.

		gratis fruit.		
2	aanwerving van extra medewerker(s) in ploegendienst motiverend teamklimaat: Basisopleiding people-management voor leidinggevenden + teamcoachings initiatieven	schildklier- en prostaatonderzoek betaald door de werkgever sportcheque van 92 euro per werknemer forfaitair		
3	investeren in peoplemanagement-vaardigheden met betrekking tot dialoogvoering en bewaking van de werkbelasting.	ergonomie: installatie van verstelbare bureau's.		
4	verhoging van de autonomie en de regelmogelijkheden. Verandering van een "command and controlorganisatie" naar een organisatie van het werk waarbij de werknemers meer beslissings-bevoegdheid meer autonomie en meer	installatie van ergonomische hulpmiddelen		

	regelmogelijkheden zullen krijgen			
5	<p>verhoging van de autonomie en de regelmogelijkheden</p> <p>Verandering van een "command and controlorganisatie" naar een organisatie van het werk waarbij de werknemers meer beslissings-bevoegdheid meer autonomie en meer regelmogelijkheden zullen krijgen.</p>	<p>cursus defensief rijgedrag voor de vertegenwoordigers</p>		
6	<p>opstart peter- en meterschapsproject zodat jongere werknemers beter geïntegreerd kunnen worden.</p> <p>overplaatsing naar andere job voor wie de job te stresserend was.</p> <p>aangepaste job voor werknemers om medische redenen.</p>	<p>sporten tijdens de middag.</p> <p>Yogales door professionele begeleidster 1X per week.</p> <p>2 X per week gratis fruitmanden.</p> <p>infosessie "omgaan met stress".</p> <p>gratis medisch onderzoek om de drie jaar voor 45 plus</p>		
7	<p>invoering rimpelverlof: 1 dag op 50 jaar, 1 dag op 53 jaar, 1 dag op 57 jaar</p>			

8	bijkomende aanwervingen om het tijdskrediet op te vangen. financiële bijpassing bij tijdskrediet voor 50plus (234€ voor halftijds, 59€ voor 1/5 ^{de}).	gratis deelname aan sportieve evenementen. 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	aanbieden van fruit en gezonde drank		

	<p>toekennen van maandelijks anderhalf uur extra verlof vanaf 55 jaar</p> <p>toekennen van een maandelijks bruto premie van 75€ voor werknemers met een 1/5^{de} landingsbaan met recht op onderbrekingsuitkering</p>			
14	<p>toekennen van maandelijks een uur extra verlof voor oudere werknemers te nemen op vrijdag</p>	<p>toekennen van een bijdrage van 100€ voor een culturele of sportieve activiteit</p> <p>aanbieden van een vrijwillige medische check-up</p> <p>aanbieden van seizoensfruit</p>		
15	<p>toekennen van een extra vakantiedag voor medewerkers van 50 jaar en meer</p>	<p>sport- en cultuurcheque van 55€ aanbieden</p>		
16	<p>toekennen van een extra halve dag verlof bij een anciënniteit van minimum 10 jaar</p> <p>toekennen van een extra halve dag verlof bij een anciënniteit van minimum 10 jaar en leeftijd van 55 of meer</p>	<p>inschrijvings- en gebruikskost fitnessclub buiten de werkuren</p>		

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 "toekenning op te nemen extra vakantieuren via demografiebudget. 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	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 leidinggevenden (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 talent-workshops voor uitvoerende medewerkers new leadership program om medewerkers die in	introductie van een development programma voor uitvoerende medewerkers

	<p>werknemers die er voor kiezen van een shiftfunctie naar een dagfunctie of lichtere functie over te stappen</p>		<p>een leidinggevende functie komen te ondersteunen en begeleiden 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 te leggen en te verbeteren opleiding rond zorgbeleid aan leidinggevenden ondersteuning en begeleiding beiden aan medewerkers die occasioneel andere medewerkers moeten aansturen nieuwe ploegen- medewerkers preventief</p>	
--	---	--	--	--

			opleiden rond slaaphygiëne opleiding slaapcoaching voor ploegenmedewerkers opleiding rond reanimatie	
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	opleiding stressmanagement		

	interne stage met vervanging door interimmer om andere afdelingen te leren kennen peoplemanagementopleiding voor leidinggevenden	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 leidinggevenden	opleiding stressmanagement tweemaandelijke workshops rond ontspanning gezondere drankopties		
24	peoplemanagementvaardigheden voor de leidinggevenden 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	infosessies over persoonlijk welzijn fitbees sportmogelijkheden binnen en buiten de onderneming, sportfaciliteiten: onderzoeken en aanbieden actieplan gezondheid na werknemersbevraging	coachingsessies	peter/meter/men-torschap

	<p>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</p>	<p>fruitmanden gezonde drankopties bovenwettelijk ergonomisch bureelmateriaal en hulpmiddelen</p>		
26	<p>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.</p>	<p>fruitmanden</p>		<p>terugbetaling tot 150€ bruto van de kost aan opvang zieke kinderen. Max 5 dagen per kind per jaar.</p>
27	<p>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</p>	<p>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</p>	<p>werkplekieren</p>	<p>analyse en implementatie met betrekking tot een waarderingssysteem voor onze oudere werknemers met lange loopbaan.</p>

	ergonomische investeringen)			
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	online vragenlijst die laagdrempelig de individuele werknemer een welzijnsbalans geeft om de drempel naar psychosociale hulp te verlagen. pilotproject rond lichttherapiebrillen eenmalig medisch sportgeschiktheidsonderzoek individueel aanbod voedingsadvies.	aanleren van interviewtechnieken om bij de analyse van incidenten te komen tot de werkelijke basisoorzaken werkplekleren 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

	<p>creëren van een vlinderrol met minder constante belasting voor ervaren medewerkers</p> <p>aanpassing en flexibilisering ploegensysteem</p> <p>toepassen: kiezen voor vaste ploeg/kiezen voor minder rotering/kiezen voor vooruitrotering/kiezen voor minder wissels</p> <p>herbekijken organisatiestructuur en programma naar zelfsturende teams via interne coachstrajecten.</p> <p>horizontale mobiliteit stimuleren door faciliteren van jobshadowing</p> <p>opzetten van een lerend netwerk</p> <p>lerend netwerk voor peoplemanagers en coachingstraject voor leidinggevenden.</p>			
30	<p>éénmaal per jaar de mogelijkheid om 1u15min</p>	<p>bovenwettelijke ergonomische investeringen</p>		

	vroeger te vertrekken van het werk			
31	bijkomende leeftijdsgedag op 51j en 57j geleidelijke afbouw verlies ploegenpremie bij overstap naar dag uit medische noodzaak analyse en pilootproject bijsturing ploegenstelsel uitbreiding glijtijdsysteem 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	tussenkoms in bovenwettelijk medisch onderzoek aankoop 24u/24u-stoel		

	uitbreiding mogelijkheden verlofspreiding	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 leeftijdsvaakdag toe te kennen waardoor een extra mogelijkheid tot	campagne om een gezonde levensstijl te promoten	verbeteren van people management vaardigheden van leidinggevende medewerkers (meester - gasten, experten, midden managers en managers)	opzetten van een peter/meterschapmodel**

	recuperatie wordt aangeboden. invoeren van een extra anciënniteitsdag		veiligheidsopleiding omgaan met gevaarlijke producten	
37	1 leeftijdsgedag vanaf 50 jaar en 2 leeftijdsgedagen 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 leidinggeevenden	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 vroeger te verlaten op de laatste werkdag voor Kerstmis en op de laatste werkdag voor Nieuwjaar	campagne om een gezonde levensstijl te promoten		

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	<p>peter/meterschap om nieuwe werknemers op te vangen</p> <p>bijkomende verlofdag vanaf 55 jaar voor de niet volcontinu arbeiders/bedienden</p> <p>bijkomende verlofdag vanaf 60 jaar voor alle arbeiders/bedienden</p> <p>extra aanwerving om de werkdruk te verlagen</p>	<p>investeren in beleid omtrent het voorkomen van burn-outs/depressies</p> <p>maatregelen omtrent gezondheidsbegeleiding(slap-coaching, voedingsbegeleiding, bewegings-tips)</p>		<p>opleidingsaanbod met betrekking tot transitiebeleid door medewerkers de kans te geven om te wisselen van dagdienst naar een vroeg of laat ploegensysteem</p>
50	<p>sleutelen aan tijds- en plaats onafhankelijk werken</p> <p>sleutelen aan verlofregeling</p>	<p>ergonomische middelen door aankoop van verstelbare bureaus en ergonomische stoelen</p> <p>training voor leidinggevenden in het kader van welzijn op het werk</p>	<p>werknemers leren werken met een statisch programma via online cursus</p>	<p>Loopbaan-trajecten uittekenen door in kaart brengen van loopbaan-potentieel van jobs</p> <p>coaching om werknemers te ondersteunen om loopbaan-competenties te ontwikkelen</p>

		maatregel aanschaffen van sportkledij om beweging te stimuleren		en hiermee ook daadwerkelijk aan de slag te gaan opleiden tot peter/meter binnen het bedrijf**
51	extra verlofdag voor werknemers met 15 jaar anciënniteit extra verlofdag vanaf 50 jaar verhogen van afwisseling in de job door werknemers te laten vlinderen in een andere functie	ergonomische maatregelen door het aanschaffen van een palomat om de rug minder te belasten	opstarten van een werkgroep leefbaar werk om te investeren in kennis – en ervaringsuitwisseling	
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		loopbaan-gesprekken voor arbeiders

		opleidingen rond ergonomie(Hoe ergonomisch werken met beeldschermen?)		
54	extra leeftijdsgedagen, 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) betere balans creëren tussen werk- en privéleven door samen met de werknemer na te gaan hoe het werk flexibeler georganiseerd kan worden		opleiding omtrent communicatie om het werk efficiënter te doen verlopen voor de werknemer	Investeren in loopbaancoaching en ondersteuning van leidinggevenden 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	werknemers stimuleren om meer te bewegen door een fitbit(stappenteller) aan te bieden workshops rond werkbaar werk(Hoe werkdruk		

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

	<ul style="list-style-type: none"> • 12 jaar: 5 dagen • 15 jaar: 6 dagen • 20 jaar : 7 dagen <p>analyse van het ploegenrooster om zo de voor-en nadelen in kaart te brengen en de jobs werkbaar te houden</p>	<p>de groep van ingenieurs, opdat zij bij het ontwerp van nieuwe installaties hier ook rekening mee houden</p> <p>wergroep rond stress en burn-outs</p>		<p>ervaringen uitwisselen en leren van elkaar rond “people management zaken”</p> <p>training om leidinggeevenden te versterken in hun people management skills***</p> <p>workshop om ervaringen uit te wisselen tussen peters, om hen te verbeteren in hun competenties voor peterschap</p> <p>loopbaanbegeleiding aanbieden om werknemers te ondersteunen bij het nemen van loopbaankeuzes-en beslissingen</p> <p>emailbeleid waarin duidelijke afspraken worden beschreven mbt het versturen van e-mails om de werk-privébalans te bevorderen</p>
--	--	---	--	---

66	extra leeftijdsvdag voor alle werknemers ouder dan 50 jaar uitbreiden peter/meterschap voor nieuwe werknemers op te vangen	wergroep ter verbetering van het werkklimaat fruitmand analyse om tot ergonomische maatregelen te komen	opleidingen peter/meterschap	
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 leeftijdsvdag voor alle werknemers ouder dan 50 jaar een beleid implementeren rond homeworking	tussenkost 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 verlofsvdag voor alle werknemers(pro-rata tewerkstellingsregime)	fruitmand		
69	anciënniteitsdag voor medewerkers met een	sport- en cultuurcheque voor alle medewerkers		

	anciënniteit van meer dan 20 jaar			
70	ervaren medewerkers de kans geven om door te groeien naar een nieuwe functie als veiligheidscoach	<p>campagnes rond gezondheid:</p> <p>campagne “je longen, je leven”</p> <p>campagne “beweging”</p> <p>campagne rond gezonde voeding</p> <p>campagne global health check</p> <p>ergonomische maatregelen door op maat afgestelde bureaus om lichamelijke klachten te verminderen</p> <p>aanschaf van ergonomische beeldschermen</p> <p>opleiding om de lichamelijke belasting tijdens werken met schepladers te verminderen</p>		
71	ontwikkelen peoplemanagementvaardigheden door opleiding, praktische oefeningen en individuele coachingsmomenten	workshop rond stress en burn-out coaching rond perfectionisme om werknemers te ondersteunen, hun	opleidingen, coaching voor werknemers die in lijn liggen met hun ambities en competenties	praktijkgerichte leermomenten rond communicatie, verandering, feedback, coachende vaardigheden

	werkgroepen oprichten om werknemers zelf hun job beter in te vullen, efficiënter te maken uitbreiden peter/meterschap voor nieuwe werknemers op te vangen	draagkracht en draaglast beter in balans te brengen ergonomische maatregelen door aankoop ergonomische stoelen		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,	ergonomie verbeteren door installatie van een automatisch cleaning systeem voor reactoren	coaching voor leidinggevenden rond ontdekken van talenten en competenties	

	<p>Één dag per kalenderjaar vanaf het bereiken van de leeftijd van 60 jaar.</p> <p>bijkomende verlofdag vanaf drie jaar anciënniteit toekenning van een afbouwpremie voor oudere werknemers die overschakelen van ploegenarbeid naar dagdienst</p>	<p>ergonomie verbeteren door installatie van in de hoogte verstelbare bureaus</p>	<p>opleiding operators ondersteunen door middel van instructiefilms</p>	
75	<p>analyse van de arbeidsorganisatie met als doel het werk aangenamer en efficiënter te maken voor de werknemer</p>	<p>evaluatie van werkhouding die zal leiden tot ergonomische middelen om werkhouding te verbeteren</p> <p>sensibiliseren om meer te bewegen door het toekennen van een sportcheque ter waarde van 50 euro</p>		
76	<p>investeren in peoplemanagementvaardigheden voor leidinggevenden om te leren omgaan met veranderingen binnen de organisatie</p>	<p>investeren in beleid omtrent het voorkomen van burn-outs /depressies</p> <p>fruitautomaat</p> <p>informatiesessies rond hoe het werk ergonomischer uitvoeren</p>		<p>informatie-sessies rond loopbaanbegeleiding</p>

	extra aanwerving om de werkdruk te verlagen extra verlofdagen vanaf 53 jaar			
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 leeftijdsvrijstelling 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 maken en naadloos in te spelen op alle elementen van demografie die een impact kunnen hebben op de werkbelasting van deze medewerkers.	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	opleidingen peter/meterschap	ondersteunen en begeleiden van medewerkers die beroep wenselijk te doen 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 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 rug klachten 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 job tevredenheid workshops rond het productief omgaan met conflicten	loopbaanwork-shops om mensen te laten nadenken over waar ze met hun loopbaan (en leven) naartoe willen ontwikkelings-moment van 2,5 dagen dat zich specifiek richt op doorgroeimogelijkheden / Leiderschaps-kwaliteiten 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	<p>extra verlofdag vanaf 50 en 55 jaar inverteren in plaatsonafhankelijk werken(thuiswerk)</p>	<p>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</p>		
83	<p>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 jobrotation, doorgroei, werktevredenheid en werkplezier</p> <p>Verbeteren van communicatieskills;</p>	<p>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</p> <p>preventiecampagne rond veiligheid op het werk</p>	<p>ontwikkelen van een opleidingsbeleid om de skills en competenties van de medewerkers verder te ontwikkelen</p>	

	<p>managementskills en competenties people management van onze startende “jonge” leidinggevenden om de teams beter aan te sturen met meer interactie, coaching en communicatie.</p>			
84	<p>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</p> <p>extra anciënniteitsdagen: tussen 50j en 55j: 3 dagen tussen 55j en 60j: 4 dagen boven 65j: 5 dagen</p>		<p>promoten en verhogen van technische competenties, door het invoeren van e-learning films, ter aanvulling van het bestaande technische trainingsprogramma.</p>	<p>gerichte workshops om de people management skills te verhogen</p>
85	<p>opleidingen peter/meterschap voor nieuwe werknemers op te vangen** sleutelen aan de arbeidersorganisatie om</p>	<p>creëren van gezondere en meer ergonomische werkplek voor medewerkers door aankoop van instelbare hoog-laag bureaus</p>		

	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	preventiecampagne in het kader van burn-outs		
86	people management training voor leidinggevend en 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 alzo leidinggevend en te ondersteunen in hun rol teamworkshops om de samenwerking binnen en tussen de verschillende teams te versterken en efficiënter te laten verlopen	informatiesessies over preventie rond stress, conflicten op het werk depressies en alcoholgebruik fruitmand	opleidingsbeleid verder ontwikkelen	

	investeren in een beleid rond plaatsonafhankelijk werken(thuiswerk)			
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 leidinggevenden te ondersteunen in hun rol investeren in een beleid rond plaatsonafhankelijk werken(thuiswerk)	workshops rond stress, bevoegenheid 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 Loopbaan-gesprekken door werknemers via een intern of extern loopbaan-gesprek 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		coachingsessies voor nieuwe leidinggevenden met als doel het aanscherpen van hun	

	<p>volledige dag voor werknemers die meer 80% werken</p> <p>halve dag voor werknemers die minder dan 80% werken</p> <p>extra verlofdag vanaf 58 jaar</p> <p>volledige dag voor werknemers die meer 80% werken</p> <p>halve dag voor werknemers die minder dan 80% werken</p> <p>invoeren mobiplan met als doel de glijtijdregeling uit te breiden</p> <p>coachingsessies voor nieuwe leidinggevenden met als doel het aanscherpen van hun leiderschapscompetenties en peoplemanagementvaardigheden.</p>		leiderschapscompetenties	
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 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: 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.	

	<p>3. intervisie-sessies begeleid door interne medewerkers en externe consultants</p> <p>4. individuele opvolging en begeleiding</p> <p>5. individuele coaching</p> <p>6. individuele opvolgings- en ontwikkelingstrajecten</p>			
95	<p>extra verlofdag vanaf 50 jaar zowel voor de arbeiders als de bedienden van het bedrijf</p> <p>basisopleiding peoplemanagement / teamcoaching voor brigadiers / teamleiders /zone-verantwoordelijken om de samenwerking te verbeteren - afstand uitvoerende-leidinggevende verminderen</p>	<p>installatie van ergonomische hulpmiddelen door aanschaf van tilhulpmiddelen en een industriële manipulator</p> <p>het bewegen van beeldschermwerkers stimuleren door aanschaf van bureaus op sta-hoogte</p> <p>ergonomische risico analyse per werkpost (bv KIM methode) uitvoeren om na te gaan welke activiteiten als licht tot zwaar moeten beschouwd worden.</p>	opleidingen die de competenties en kwalificatie van de werknemers bevorderen	
96	leiderschapstraining voor betere werksfeer door	ergonomische maatregelen door aankoop van		

	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 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 personeel ontwikkeling 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	sensibilisering campagnes rond het voorkomen van een burn-out	opleidingen rond productgerelateerde chemische processen	

	Mentorsysteem extra verlofdag vanaf 59 jaar			
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 acties in het kader van Bravo(Bewegen-Roken-	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 loopbaancoachingen loopbaange-sprekken -coaching omtrent succesplanning

		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 carrièreplanning 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	

			<p>werknemers door verschillende trainingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> o ontdek de 6 persoonlijkheidstypen en hun kwaliteiten o herken vormen van communicatie op kleur <p>de impact van elke kleur op communicatie begrijpen</p> <ul style="list-style-type: none"> o identificeer uw hefbomen in termen van motivatie 	
103	investeren in peoplemanagement-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		<p>acties opzetten om de communicatie te verbeteren coaching rond loopbaanbeheer</p> <p>investeren in peoplemanagement-</p>

		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)		vaardigheden voor de leidinggevenden peter-en meterschap opzetten coaching op het vlak van People management
105	analyse en concrete maatregelen rond werkbaar werk bijkomende aanwerving om het werk te vereenvoudigen verbetering van het systeem van flexibel uurrooster	toekennen van een stappenteller om fysieke activiteit te bevorderen		maatregelen opzetten om de 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 peoplemanagement 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 uitvoeren 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+ gezondheid coaching 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	ontwikkeling trajecten 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 bijkomende aanwerving om de werkdruk voor oudere werknemers te verlichten	ondersteuning voorzien voor een ergonomische manier van werken soep en koude dranken volgens de weersomstandigheden voorzien personeelsfeest organiseren (exclusief kosten van de catering)		
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	coaching sessies rond stress zen-atelier		loopbaanbegeleiding 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 peoplemanagement- 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	fruitmand medische check-up vanaf 45 jaar		

	loonvoorwaarden gedurende een week voor arbeiders in volcontinu			
121	peter-en meterschap installeren maatregelen nemen om het teamklimaat te verbeteren investeren in peoplemanagement-vaardigheden van het middelmanagement	uitgebreide medische check-up voor medewerkers van 45 jaar en meer	coaching van leidinggevendenden 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 peoplemanagement-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 peoplemanagement-vaardigheden voor de leidinggevendenden	opleiding burn-out-preventie thema-dag rond gezondheid fruitmand financiële tussenkomst bij sport-activiteiten		
124	interne aanwerving van 2 instructeurs met als taak	materiaal ter beschikking stellen voor de verbetering van de gezondheid	bijkomende aanwervingen om	

	<p>analyse en verbeteren van de werkinstructies toekennen van een extra verlofdag voor 51 jaar en ouder investeren in people management vaardigheden voor de leidinggevenden</p>		<p>opleidingen te kunnen toestaan</p>	
125	<p>leeftijdsgedag arbeiders 50+ investeren in peoplemanagement-vaardigheden. 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.</p>	<p>investeringen in ergonomie: hulpmiddelen, werkplekaanpassingen, heffen en tillen. 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.</p>	<p>opleiding nieuwe technologieën. opleiding timemanagement opleiding tot burn-out-coach. Verschillende mensen opleiden in verschillende afdelingen ergo@work & move@work. investeren in detectie van opleidings- en ontwikkelingsnoden.</p>	<p>Coaching op de werkvloer. investeren in loopbaancoaching-gesprekken. Voeren van verwachtings-gesprekken.</p>
126	<p>aanmoedigingspremie bij tijdscrediet voor</p>	<p>fietsleaseplan: stimuleren fietsen naar het werk.</p>		

	landingsbanen (1/5 ^{de} vermindering). bijkomende aanwerving om het tijdskrediet/landingsbaan op te vangen. 1 extra aanwerving per 5 werknemers die prestaties met 1/5 ^{de} verminderen.			
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.	extra gehoorbescherming. aanpassing individuele werkposten met ondersteuning ergonomoom. investering in ergonomie		

	aanpassing toekenning anciënniteitsverlof: recht op anciënniteitsverlof volgend op de 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. Peoplemanagement-vaardigheden.	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	duurzame inzetbaarheid van de werknemers verhogen via opleiding stress en burn-out, stressmanagement		

	van arbeidsorganisatie, arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden. invoering peter- en meterschap voor begeleiding nieuwe werknemers.	voor leidinggevend 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 tijdskrediet/ landingsbanen 1/5 ^{de} vermindering. bijkomende aanwervingen om het tijdskrediet/ landingsbanen op te vangen.	fietsleaseplan.		
139	werkorganisatie verbeteren via invoeren systemen van werkoverleg. Meer autonomie en verhogen betrokkenheid. investeren in peoplemanagement-vaardigheden. aanwerving extra medewerkers om opleiding ervaren medewerkers te realiseren en hun	medische check-up. ergonomie: verbeteren heffen en tiltechnieken.	vorming om competenties te verhogen. Verbeteren van kennis nieuwe en ervaren medewerkers. training on the job, invoeren peter- en meterschap. collegialiteit verbeteren via infosessies.	

	werkzaamheden te verlichten. bevraging ploegensysteem en acties ondernemen om het huidig ploegensysteem werkbaarder te maken.			
--	--	--	--	--

140	verlaging van de leeftijdsgedrag tot 48 jaar en invoeren van een bijkomende leeftijdsgedrag 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 leidinggevend en omtrent motiverend leiderschap en het creëren van een positief teamklimaat opleiding om afwisseling in de taken te verhogen	gezonde levensstijl stimuleren door campagnes rond stoppen met roken, meer bewegen en gezonder eten	specifieke training om werknemers te stimuleren van engagement en werkoverleg binnen de afdeling	loonbaan-gesprekken

142	<p>rimpeldag voor arbeiders en bedienden vanaf 55 jaar invoeren</p> <p>peter/meterschap bij starters en werknemers die van job wisselen</p> <p>invoeren van een interne trainingsdag voor 45 plussers</p> <p>opleidingen voor leidinggevenden omtrent motiverend leiderschap en het creëren van een positief teamklimaat</p> <p>opleiding om afwisseling in de taken te verhogen</p>	<p>gezonde levensstijl stimuleren door campagnes rond stopen met roken, meer bewegen en gezonder eten</p>	<p>specifieke training om werknemers te stimuleren van engagement en werkoverleg binnen de afdeling</p>	<p>loonbaan-gesprekken</p>
143	<p>bijkomende verlofdag vanaf 57 jaar invoeren</p> <p>peter/meterschap extra aanwervingen om de werklust te verminderingen</p>	<p>sensibilisatiecampagne rond stress en welzijn op het werk</p>	<p>opleidingen rond ergonomie en peter/meterschap</p>	<p>investeren in loonbaangesprekken</p>
144	<p>extra verlofdag per jaar voor alle werknemers boven de 60 jaar</p>	<p>aanbieden van fruitmanden</p>		

145	extra aanwerving om de werkdruk te verlagen	aanbieden van vers fruit aankoop hefplatformwagen om het werk ergonomischer te maken maatregelen omtrent re-integratie na langdurige ziekte		
146	extra aanwerving om de werkdruk te verlagen	aankopen van ergonomische bureaustoelen		
147	extra aanwerving om de werkdruk te verlagen invoeren flexibele werktijden	aankoop motor gestuurd wagentje om het werk ergonomischer te maken workshop rond gezonde voeding aanbieden van fruitmanden aanbieden van ondersteuning om deel te nemen aan sportactiviteiten	aanbieden van cursussen om de competenties verder te ontwikkelen	
148	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	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	opleiding rond voorbereiding van je pensioen training modules om de competenties te versterken competenties versterken door een bibliotheek op te stellen rond verschillende thema's waaronder	een proces uitwerken om mensen beter voor te bereiden op het hun pensioen bijkomende verlofdag voor kaderleden vanaf 50 jaar

	de werknemers te verbeteren**	(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	samenwerking, betere nachtrust en werk-/privébalans	
149	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	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	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	een proces uitwerken om mensen beter voor te bereiden op het hun pensioen bijkomende verlofdag voor kaderleden vanaf 50 jaar

	de werknemers te verbeteren**	(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	samenwerking, betere nachtrust en werk-/privébalans	
150	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	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	opleiding rond voorbereiding van je pensioen training modules om de competenties te versterken competenties versterken door een bibliotheek op te stellen rond verschillende thema's waaronder	een proces uitwerken om mensen beter voor te bereiden op het hun pensioen bijkomende verlofdag voor kaderleden vanaf 50 jaar

	de werknemers te verbeteren**	(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	samenwerking, betere nachtrust en werk-/privébalans	
151	extra aanwervingen om de werkdruk te verlagen aanpassen arbeidstijden ter bevordering van een betere werk-/privébalans	workshops rond slaaphygiëne aanbieden van gezonde voeding zoals meergranenbrood en verse fruitsla workshops rond ergonomie		

		bovenwettelijke maatregelen om warme ruimtes koeler te maken		
152	afbouwregeling shiftpremie: overgang van shift naar dag voor medewerkers die shift niet meer aankunnen eindeloopbaan shiftmedewerkers werkbaar houden	aanbieden van vers fruit aanbieden van oordoppen om de nachtrust van shiftmedewerkers te bevorderen		toeslag als betaald educatief verlof om een functie binnen het bedrijf uit te oefenen
153	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 People management voor leidinggevenden het aantal verlofdagen per leeftijd opnemen	medische check-up voor werknemers vanaf 50 jaar aanbieden van vers fruit ergonomische maatregelen om de gehoorbescherming te verbeteren	opleiding rond alarmbeheer om de stress bij de chef-operatoren te verminderen opleiding rond People management vaardigheden voor leidinggevenden	

154	<p>een beleid rond homeworking creëren in het bedrijf</p> <p>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</p>	<p>coaching sessies om werknemers te stimuleren meer aan sport te doen</p> <p>aanbieden van ondersteuning om deel te nemen aan sportactiviteiten</p> <p>sensibiliseringscampagne over nachtwerk voor de nachtarbeiders ter bevordering hun van pauze</p> <p>leasing van fietsen</p> <p>aanbieden van een relaxmoment door middel van massages</p>	<p>invoeren van opleidingen rond peter-/meterschap om kennisoverdracht tussen de werknemers te verbeteren</p>	
155	<p>de jobs duurzaam houden door middelen (onder andere interne procesvereenvoudiging) in te voeren om de werkbelasting te verspreiden</p> <p>extra verlofdag voor werknemers vanaf 52 jaar</p> <p>investeren in People managementvaardigheden</p> <p>aanwerven extra medewerker om de werkdruk te verlichten</p>	<p>ontwikkelen van een plan ter preventie van burn-out/stress</p> <p>medische check-ups</p> <p>workshop rond menopauze/ andropauze</p>	<p>opleidingen rond het verwerven van nieuwe competenties</p>	<p>peter-/meterschap om nieuwe werknemers beter te integreren***</p> <p>sensibilisatie van verschillende generaties en mentoring</p>

156	extra vakantiedag vanaf 45 jaar	ergonomische maatregelen voor de automatische invoer van de tanks onder andere door aankoop draaitafel		
157	<p>extra verlofdagen voor 50'plussers: Vanaf 50 jaar: 1 dag Vanaf 53 jaar: 2 dagen Vanaf 55 jaar: 3 dagen</p> <p>systeem creëren van overleg en inspraak met als bedoeling de afdelingen aangenamer en beter te laten draaien</p>	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	opleiding rond time management	
158	extra aanwervingen om de werkdruk te verlichten	wekelijkse gratis fruit ergonomische maatregelen door het aankopen van een sappelaar met speer aankoop van monitoren om de zichtbaarheid op de		

		schermen te verhogen en de vermoeidheid en stress bij de medewerkers te verlagen		
159	arbeidsreorganisatie door het introduceren van semi-autonome afdelingen extra halve dag verlof vanaf 58 jaar	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	arbeidsreorganisatie door het introduceren van semi-autonome afdelingen extra halve dag verlof vanaf 58 jaar	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	extra aanwervingen om de werkdruk te verlichten extra verlofdag voor 55'plussers	maatregelen rond gezondheids promotie en leefstijlgedrag(BRAVO)		

	het toekennen van een extra anciënniteitsdag na 15 jaar dienst			
162	extra verlofdag vanaf 45 jaar		competenties van het middenmanagement en kaderleden versterken door training rond strategisch leiderschap en effectief management	
163	bijpassing tijdskrediet "eindloopbaan" 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".	ergonomische maatregelen door het aankopen van zitstatafels, aangepaste stoelen en geluiddempende tussenwanden		
164	investeren in een petermeterschap systeem voor uitzendkrachten extra verlofdagen voor 50'plussers Vanaf 50 jaar: 1 dag	aankopen van ergonomische hulpmiddelen om de werkhouding op de in de verpakkingsafdelingen te verbeteren	opleidingen ter verbetering van de functionerings-gesprekken project ontwikkelen om de interne mobiliteit van de werknemers te	

	<p>Vanaf 54 jaar: 2 dagen Vanaf 58 jaar: 3 dagen</p> <p>opleidingen rond peoplemanagement-vaardigheden in kaart brengen van de werk gerelateerde problemen rond psychosociale risico's en burn-out(de kosten moeten in het juiste actiegebied worden ingediend)</p>		<p>bevorderen en hun werk duurzamer te maken</p>	
165	<p>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</p> <p>aanwerven van 3 extra medewerkers voor het</p>	<p>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</p>	<p>opleiding rond time management en efficiënt vergaderen opleidingen in het kader van peter-meterschap</p>	<p>infosessies in het kader van loopbaanbegeleiding uitwerken en implementeren van een loopbaanbeleid</p>

	<p>opvangen van tijdskredieten binnen de productieafdelingen en ter vermindering van stress op de werkvloer arbeiders van de productie de mogelijk geven om hun recuperatie beter te spreiden door een ADV dag in halve dagen op te nemen</p> <p>investeren in een peter-meterschap systeem voor nieuwe medewerkers</p> <p>aanwerven van een extra headcount om aangepast werk mogelijk te maken waar noden zich voordoen</p> <p>aanwerven van een extra medewerker voor het opvangen van tijdskredieten binnen de customer service afdeling</p> <p>leeftijdsgedagen toekennen aan 100% in plaats van pro rata het tewerkstellingspercentage van deeltijdse werknemers</p>	<p>een rustigere werkomgeving te creëren</p> <p>kranten en tijdschriften ter beschikking leggen in de refter</p> <p>aanbieden van warme maaltijden</p> <p>plaatsen van een antiallergische vloerbekleding in de kantoorruimtes ter bevordering van de gezondheid van de medewerkers</p> <p>invoeren van preventieve gezondheidsacties(rookstopbeleid, medische check-ups)</p>		
--	--	---	--	--

166	arbeidsreorganisatie van verschillende afdelingen binnen het bedrijf	sport en cultuurcheque ten waarde van 80 euro		
167	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	medische check-up vanaf 50 jaar aanbieden van een griepvaccinatie voor alle werknemers		
168	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	stimuleren om meer te bewegen door het aanbieden van een gratis stappenteller	taalkennis verbeteren door E-learning	
169	extra verlofdag vanaf 45 jaar	sport en cultuurcheque ten waarde van 61 euro		
170	investeren in plaats- en tijdsafhankelijk werken	coachingssessie rond stressmanagement	training rond interviewtechnieken	loopbaan-coaching

	<p>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</p>	<p>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</p>	<p>workshop rond communicatie training rond creatief denken</p>	
171	<p>extra verlofdag vanaf 50 jaar bovenwettelijke vergoeding voor looponderbrekingen voor 55'plussers: 50% vermindering: 125€ per maand</p>	<p>medische check-up vanaf 50 jaar aanbieden van griepvaccinatie alle werknemers</p>		

	20% vermindering: 50€ per maand verbetering van het intern beleid rond peter-/meterschap			
172	extra halve dag verlof vóór in plaats van tijdens de kerstvakantie extra aanwerving om de werkdruk te verlichten	sessie rond gelukkig zijn (preventie burn-out, stress) ergonomische maatregelen door het aankopen van verstelbare statafels en zitballen		
173	extra verlofdag vanaf 55 jaar optimaliseren onthaaltraject(peter- en meterschap)			
174	extra aanwerving van 2 shop floor planners ter verbetering van de shiftplanning extra aanwervingen om de werkdruk te verlichten	aanbieden van vers fruit op het werk	opleiding rond stressmanagement en psychosociaal welzijn	
175	extra 6 uur verlof per jaar voor alles werknemers	maatregelen omtrent welzijn op het werk(yoga, massages, sport en cultuurcheques)		
176	extra verlofdagen vanaf 50 jaar: 1 dag op 50 jaar 1 dag op 53 jaar	organiseren van fietsweken met als bedoeling meer mensen met de fiets naar het werk te laten		

	1 dag op 57 jaar	komen(uitdelen fietspakket, testen e-bikes)		
177	extra verlofdag vanaf 20 jaar anciënniteit en nog e(e))ne dag extra vanaf 25 jaar anciënniteit (Anciënniteit bij andere werkgevers en periodes als zelfstandige worden meegeteld)	sportcheques ten waarde van 100 euro per persoon		
178	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	ergonomische maatregelen door aankopen van ergonomische stoelen, verstelbare bureaus en automatisch cleaning systeem	coaching ter ondersteuning leidinggevenden in hun rol als coach	afbouwpremie voor oudere werknemers die overschakelen van ploegenarbeid naar dag
179	aanpassen van de arbeidsorganisatie om het huidig postregime aanpasbaar te maken voor oudere werknemers	medewerkers aanzetten tot meer bewegen, stoppen met roken en betere ergonomie (BRAVO)	aanbieden van opleidingen op maat van de medewerker/groep/dienst. Na assessment volgt een individueel opleidingsproject. Implementatie opleidingsplan in fasen.	

180	extra verlofdag vanaf 55 jaar optimaliseren onthaaltraject(peter- en meterschap)			
181	extra verlofdag voor alle werknemers	sport en cultuurcheque ten waarde van 100 euro		
182	werknemers de mogelijkheid geven om met behoud van loon het werk 3 uur vroeger te verlaten op 21/12/2018	sportcheque ten waarde van 50 euro		
183	extra halve dag verlof per jaar voor alle werknemers.	Fruitmanden aanbieden van warme maaltijden creëren van een programma rond preventie van welzijn en gezondheid op het werk		
184	aanpassen van de arbeidsorganisatie om het huidig postregime aanpasbaar te maken voor oudere werknemers	medewerkers aanzetten tot meer bewegen, stoppen met roken en betere ergonomie (BRAVO)	aanbieden van opleidingen op maat van de medewerker/groep/dienst. Na assessment volgt een individueel opleidingsproject. Implementatie opleidingsplan in fasen.	

185	extra aanwerving om weekendwerk te vermijden voor de apothekers binnen de onderneming	ter beschikking stellen van een mobiele afzuigarm om risico aan blootstelling van gevaarlijke stoffen te beperken		
186	werknemers de mogelijkheid geven om met behoud van loon het werk 2 uur vroeger te verlaten op de laatste werkdag voor Kerstmis en op de laatste werkdag voor Nieuwjaar	stimuleren om meer te bewegen door het aanbieden van een stappenteller	taalkennis verbeteren door E-learning	
187	extra aanwerving om de werkdruk te verlichten	installeren van fruitautomaat		
188	extra dag verlof vanaf 50 jaar	sport en cultuurcheque ten waarde van 55 euro		
189	opleiding ter verbetering van het teamklimaat	aanbieden van fruit en soep		
190	opleiding ter verbetering van het teamklimaat	aanbieden van fruit en soep		
191	drie dagen arbeidsduurvermindering per jaar vanaf 58 jaar	individuele gezondheidsbeoordeling van 45 jaar		
192	extra verlofdagen voor kaderleden en bedienden vanaf 45 jaar: 3 bijkomende betaalde afwezigheidsdagen per jaar.	aanbieden fietsleasing fruitmanden medische check-up vanaf 45 jaar	opleidingen rond projectmanagement, presentievaardigheden, communicatievaardigheden en tijds-en prioriteit management	opstarten protocol 55+ = project om de loopbaan minder belastend te maken voor 55'plussers

	investeren in plaats- en tijdsafhankelijk werken opleiding rond peoplemanagement	opleiding rond het verhogen van de fysieke en mentale veerkracht ergonomische maatregelen door het aankopen van schaartafels		
193	extra aanwerving in het kader van een reorganisatie	sport- en cultuurcheques van 80 euro		
194	vermindering van de nachtprestaties met 1/3 (waardoor er 6 weken per jaar minder nachtwerk wordt verricht) voor 50+	gezond eten bevorderen via wekelijks gratis fruit collectieve training om stress te beheren en de negatieve aspecten op de gezondheid te verminderen	opleiding rond coaching om lean-management in te voeren. kennisuitwisseling: opleiding van collega' s door medewerkers van een andere entiteit)	
195r	opleiding rond people management- vaardigheden via interne en externe coaches voor nieuwe leidinggevenden collegiaal klimaat via teamworkshops ter verbetering van de samenwerking thematische werkgroepen: meer bottom-up inbreng organiseren door: vrijstelling van werknemer	sport- en cultuurcheques van 55 euro uitwerken van een geïntegreerd gezondheidsbeleid.		

	voor 30% voor deze begeleiding introductie van celexperten door taakverrijking (meer opvolging en coördinatie)			
196	extra verlofdag voor 45 plussers	sensibilisering van het gebruik en besturen van de heftruck fitbees: medische check-up en fitheidstesten		
197	opleiding rond leadership (kaderpersoneel) anciënniteitsverlof: 1 dag extra per schijf van 5 jaar vanaf 15 jaar anciënniteit.	gratis deelname aan sportactiviteiten gratis fruit in juli en augustus en soep tijdens de winter	opleiding rond leadership voor de operationele hiërarchische leiding	
198	1 extra dag leeftijdsverlof voor 50 plussers	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	wendbare uren vanaf 45+ 45+: 2 extra uren 50+: 4 extra uren			

	55+: 6 extra uren 60+: 11 extra uren			
200	toekennen van één rimpeldag aan de 34 oudste werknemers	sport- en cultuurcheques van 100 euro		
201	toekennen van één demografiefondsday in 2019 voor werknemers die 50 jaar zijn uiterlijk 31/12/2020 eindloopbaanregeling 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 stimuleren van ondersteunend collegiaal klimaat extra medische check-up vanaf 58 jaar tijdens de	extra medische check-up vanaf 58 jaar workshop ter preventie van stress-gerelateerde problemen uitbreiding van het aanbod gezonde voeding sport -en cultuurcheques	technische trainingen om competenties te verhogen	stimuleren van leeftijdsbewust beleid. : leren bewust worden van de verschillende levensfasen en van de balans tussen belasting en belastbaarheid tijdens de hele loopbaan.

	arbeidstijd (vier uur per check) wordt doorbetaald).			
202	toekennen van uitzonderlijk betaald verlof op oudjaar (vier uren arbeidsduur-vermindering)	sport- en cultuurcheques van 35 euro		
203	drie extra aanwervingen om de werkdruk te verlagen	wekelijks gratis fruit aankoop hefplatformwagen re-integratie na langdurige ziekte: mogelijkheid om minstens 1 maand in dagdienst te werken i.p.v. in ploegen	competentie-ontwikkeling voor leidinggevenden	
204	aanstellen van veiligheidscoaches (peterschap) invoeren van aangepast en lichter werk sessies rond team-improvement en actieplan opstellen van actieplan m.b.t versterkte autonomie	extra medische check up voor de brandweerploeg aankoop van ergonomisch materiaal (zitballen, voetsteunen, ergonomische muizen) welzijnsbegeleiding (rookstopbegeleiding, voedings- en bewegingsadvies)	invoering van nieuwe opleidingstool opleiding peter- en meterschap	
205	opleiding in peoplemanagement-vaardigheden voor teamleaders investeren in collegiaal klimaat door bevorderen	aanbod van fruit en gezonde dranken (bv soep) aanschaffen van verstelbare werktafels		

	van inspraak in teamcorners			
206	toekenning van een anciënniteitsdag voor werknemers vanaf 45 jaar		invoering van een financiële opleiding voor niet-financiële werknemers	invoering van een opleiding om het potentieel te ontwikkelen (assertiviteit, stress, communicatie en prioriteitenbeheer) invoering van een basisopleiding voor nieuwkomers invoering van een veiligheidsopleiding voor de hiërarchische lijn
207	peterschap, meterschap voor nieuwe werknemers toekenning van 0,5 dag tot 2 dagen verlof vanaf 40 gepresteerde nachten, afhankelijk van de anciënniteit	medische check-up vanaf 50 jaar wekelijkse gratis fruitmand		
208	invoering van dagfuncties voor oudere werknemers die in ploegen werken.	leasing van fietsen en veiligheidsopleiding huur van een fitnesscentrum en leasing fitnessstoestellen ergonomische maatregelen: Voor de aankoop van een 'zit-sta'-stoel	invoering van een mentorprogramma invoering van een ontwikkelings-programma voor specifieke groepen	

		Voor de organisatie van opleidingen tips om te stoppen met roken, om het alcoholgebruik te verminderen medische check-up		
209	peterschap, meterschap voor nieuwe werknemers shiftmedewerkers van ploeg naar dag om trainingsplannen te herschrijven en de nieuwkomers op te leiden	sport- en cultuurcheques ter waarde van € 100/jaar		
210	extra aanwervingen om de werklust te verminderen	sportcheques ter waarde van € 50/jaar		
211	extra aanwerving om de werklust te verminderen 0,5 verlofdag extra vanaf 50 jaar en vanaf 55 jaar wordt dit 1 extra verlofdag	toediening van griepvaccin en bloedafname gratis fruit tijdens de wintermaanden betaling van 15€ indien je ingeschreven bent in sportclub	peterschapsopleiding	tegemoetkoming voor de kosten van de opvang van een ziek kind (maximaal € 150 per kind en per werknemer: 10 x 5 dagen)
212	invoering van een nieuwe functie om aangepast werk mogelijk te maken	plaatsing van een fruitautomaat +aanbieden van gezonde snack		
213	versnelde toekenning van leeftijdsverlofdag namelijk:	workshops rond gezondheid en welzijn		opleiding met betrekking tot het mentorschap met toelichting van de

	<p>extra verlofdag: 52 jaar: 1 betaalde dag, 54 jaar: 2 betaalde dagen, 56 jaar: 3 betaalde dagen, 58 jaar: 4 betaalde dagen</p> <p>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</p> <p>extra betaalde leeftijdsgedag: voor medewerkers die in betrokken jaar 58 zijn of worden</p> <p>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</p>	<p>opleidingen met betrekking tot het vergroten van de weerbaarheid van werknemers enerzijds en leidinggevendenden anderzijds</p> <p>informatiesessies met betrekking tot het leasingaanbod van fietsen</p> <p>een opleiding rond ergonomie voorstellen aan de groep ingenieurs zodat ze er rekening mee kunnen houden bij het ontwerp van nieuwe installaties</p> <p>werkgroep rond stress en burn-out</p> <p>gezondheidscampagne</p>		<p>mentoringstechnieken en modellen</p> <p>intervisiegroep waarin verschillende leidinggevendenden van verschillende afdelingen op gezette tijden bijeenkomen om ervaringen uit te wisselen en van elkaar te leren op het vlak van people-management</p> <p>opleiding om de competenties van de kaderleden op het vlak van people-management te verbeteren</p> <p>workshop om ervaringen door te geven aan andere peters, om hun peterschapsvaardigheden te verbeteren</p> <p>coaching aan leidinggevendenden</p> <p>loopbaan-begeleiding voorstellen om de werknemers te ondersteunen bij hun loopbaankeuzes en -beslissingen</p>
--	--	--	--	--

				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	invoering van thuiswerk organisatie van de teams verbetering van de werking van het logistieke team constante verbetering met betrekking tot het uitvoerbare werk	fruitmand en drinkfles leasing van fietsen veiligheidsopleiding aankoop van ergonomisch materiaal (schaarliften) aankoop van verstelbare bureaus opleiding vertrouwenspersonen	omschrijving van de ontwikkelingsbehoeften van de werknemers in ploegen opleiding autonoom team technische opleiding	invoering van loopbaanbespreking
215	extra aanwerving om de werklust van het team te verlichten overdracht van extralegale verlofdagen overleg over werkzaamheid tussen ploegchefs	om de twee weken gratis fruit weerbaarheidsopleiding opleiding defensief rijden aankoop van ergonomisch meubilair	opleiding e-mailbeheer	optimalisering van het peterschap, meterschap
216	extra aanwerving om het werk te verlichten extra aanwerving om de deeltijdse werknemer te vervangen (opleiding)	aankoop van inlegzolen maatregelen om de ergonomie te verbeteren opleiding reanimatie tussenkost van € 25 in het lidgeld bij een sportclub		invoering van loopbaangesprekken

	<p>team improvement door departementoverschrijden d overleg opleiding peoplemanagement toekenning van 1 extra verlofdag</p>	<p>opleiding stress, weerbaarheid</p>		
217	<p>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</p>	<p>aankoop van inlegzolen maatregelen om de ergonomie te verbeteren opleiding reanimatie tussenkost van € 25 in het lidgeld bij een sportclub opleiding stress, weerbaarheid</p>		<p>invoering van loopbaangesprekken</p>
218	<p>extra vakantiedag boven de leeftijd van 55 jaar extra leeftijdsuren toekennen om vrije tijd te hebben tijdens de loopbaan ondersteunende maatregelen in het kader van thuiswerk</p>	<p>maatregelen ter verbetering van het psychosociaal welzijn (geven van psychologische bijstand) maatregelen om meer te bewegen ergonomische maatregelen door het aankopen van in de hoogte verstelbare bureaus sport -en cultuurcheque medische check-up</p>		

		sensibiliseringscampagne rond verkeersveiligheid		
219	<p>extra verlofdag voor 55'plussers</p> <p>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</p> <p>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...</p> <p>sensibilisatiesessies voor management en/of medewerkers.</p>	<p>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.</p> <p>ergonomische maatregelen door het aankopen van anti-vermoeidheidsmatten</p> <p>ergonomische maatregelen door het aankopen van tilhulpmiddelen om het tillen van dozen minder belastend te maken voor de werknemer</p> <p>wekelijks gratis fruit</p> <p>jaarlijks een "BE HEALTHY event" organiseren om een gezonde levensstijl te promoten</p>	<p>competenties verder ontwikkelen door sensibilisatiesessies te organiseren rond stress en burn-out</p> <p>opleiding in het kader van peter- en meterschap</p>	<p>-aangepast loopbaanbeleid creëren voor 55'plussers</p> <p>-loopbaancoaching</p>

220	<p>extra verlofdag voor 55'plussers 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>	<p>-mogelijkheid aan de werknemers bieden om een mental coach te raadplegen in het omgaan met stress op de job of in de werk-privé balans teneinde burn-out te voorkomen wekelijks gratis fruit</p>	<p>-competenties verder ontwikkelen door sensibilisatiesessies te organiseren rond stress en burn-out opleiding in het kader van peter- en meterschap</p>	loopbaan-coaching
221	<p>uniformisering van de tijdsregistratiesystemen implementatie van een nieuwe functie om de werkdruk in de productieafdeling te verlichten</p>		<p>technische trainingen om de technische competenties van de operations en de maintenance staff te verhogen</p>	workshops rond peoplemanagementskills

	<p>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</p>		<p>promoten en verhogen van technische competenties door het invoeren van e-learning films</p>	
222	<p>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</p>	<p>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</p>	<p>-3 ervaren medewerkers op leiden tot veiligheidscoach opleiding start to shift voor ploegenmedewerkers opleiding slaapcoaching voor ploegenmedewerkers opleiding "helden redden levens"</p>	

	<p>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 ploegenstelsel of dagfunctie mogelijk te maken</p>	<p>minder fysiek belastend te maken ergonomische maatregelen door het aankopen van ergonomisch meubilair 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 het aankopen verstelbare werkbladen in de controlekamer ergonomische maatregelen door het aankopen van ergonomische beeldschermen opleiding rond rijvaardigheid schepladers</p>		
223	<p>extra aanwervingen van 4 nieuwe lesgevers om de werkdruk te verlichten</p>		<p>verdere ontwikkeling van competenties om medewerkers de kans te bieden om een andere job</p>	

			aan te gaan binnen de organisatie competentie-management invoeren om de noden van medewerkers te detecteren en te identificeren	
224	extra verlofdag vanaf 55 jaar een leeftijdsgedagte van het jaar waarin men 55 jaar wordt, mits 10 jaar anciënniteit	ergonomische werkpostanalyse om de ergonomie te verbeteren op de werkvloer		
225	extra aanwerving om de werkdruk te verlichten	aanbieden van een gezond dieet yogasessie workshop rond stressmanagement	workshop rond change management workshop rond time management	virtual reality activiteit om de groepssamenhang op de werkvloer te verbeteren
226	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	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	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>aanwerven van een extra werkvoorbereider en techniker om de toekomstige vergrijzing op te vangen en om kennis op te bouwen en over te dragen</p> <p>begeleidende maatregelen en tools om de transitie van job naar job te faciliteren(loopbaanreflectie, belevingsstage, omscholingstraject)</p> <p>aangepast verloningsbeleid voor bepaalde zorgdoelgroepen (55+'plussers en werknemers die medisch ongeschikt zijn verklaard) om de overstap naar een lichter functie mogelijk te maken</p> <p>afbouwregeling van shiftvergoeding voor bepaalde zorgdoelgroepen (55+'plussers en werknemers die medisch ongeschikt zijn verklaard) om de overstap naar een lichter ploegenstelsel of</p>	<p>voor het verwijderen van vastzittende rubberbalen</p> <p>ergonomische maatregelen door het aankopen van "in hoogte verstelbare tafels" en aangepaste verlichting</p> <p>ergonomische maatregelen door het aankopen van een vacuümhefsysteem</p>		
--	---	--	--	--

	dagfunctie mogelijk te maken			
227	<p>verhogen van het demografiebudget (extra vakantieuren) voor voltijdse shift-medewerkers</p> <p>extra aanwervingen van procesoperatoren om de werkdruk te verlichten</p> <p>begeleidende maatregelen en tools om de transitie van job naar job te faciliteren(loopbaanreflectie, belevingsstage, omscholingstraject)</p> <p>aangepast verloningsbeleid voor bepaalde zorgdoelgroepen(55+'plussers en werknemers die medisch ongeschikt zijn verklaard) om de overstap naar een lichter functie mogelijk te maken</p>	<p>training om de houding te verbeteren om zo rugklachten te voorkomen</p> <p>welzijnsbudget voor shiftmedewerkers om in te spelen op de noden van shiftmedewerkers op vlak van slaapproblemen door middel van slaap coaching, oogmasker, ergonomisch kussen, activity tracker om je slaap te meten</p>	<p>opleiding rond stress en burn-out voor leidinggevenden en kaderleden</p> <p>coaching om samenwerking tussen collega's en de manier van werken te verbeteren</p>	<p>opleiding start to shift voor ploeg-medewerkers om preventief in te spelen op de slaapproblemen bij shiftmedewerkers</p>
228	<p>implementatie van een beleid rond homeworking</p> <p>implementatie van een beleid rond peter- en meterschap</p>	<p>medische check-up vanaf 45 jaar</p> <p>fruitmanden</p>	<p>opleiding in het kader van peter- en meterschap</p>	<p>analyse van de competenties van alle medewerkers</p>

	55'plussers de kans om hun wachten geleidelijk aan af te bouwen			
229	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	medische check-up vanaf 45 jaar -fruitmanden	opleiding in het kader van peter- en meterschap	analyse van de competenties van alle medewerkers
230	extra aanwerving van 3 juniormedewerkers om de arbeidsorganisatie te verbeteren	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	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	2u extra verlof per jaar voor alle medewerkers investeren in peoplemanagement-vaardigheden (individuele coaching, individuele opvolging en begeleiding)	maatregelen rond gezondheids promotie en leefstijlgedrag door gezonde voeding, 1 x per week gratis fruit gedurende 10 weken, meer bewegen en stoppen met roken te stimuleren ergonomische maatregelen door het aankopen van tilhulpmiddelen,	opstellen van een strategisch ontwikkelingsplan voor alle medewerkers	

		ergonomische toetsenborden en/of – muizen en voetensteun aanbieden van psychologische bijstand aan alle medewerkers		
232	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	groepsessies rond stoppen met roken aanbieden van seizoensfruit sport-en/of cultuurcheques ten waarde van 30 euro organiseren van een safety day rond veilig werken en leven		
233	doorlichting van de shiftregimes met als doel deze aan te passen en werkbaar te houden voor oudere werknemers	maatregelen om de algemene gezondheid te bevorderen door aankopen van verstelbare bureaus(ergonomische aanpassingen) en het aankopen van fietsen		
234	investeren in peoplemanagement-vaardigheden door het opzetten van een opleidingstraject voor kaderleden	ergonomische verbeteringen invoeren op de werkvloer door het uitvoeren van een risicoanalyse, aankoop en invoering van zitballen en een actieve bewustwording	organiseren van opleidings-programma's en workshops om het teambeheer en de communicatie te bevorderen	

		creëren aan de hand van richtlijnen rond veiligheid, ergonomie en beeldschermwerk		
235	<p>externe medische check-up tijdens de arbeidstijd aanmoedigen van een 4/5 tewerkstelling voor oudere werknemers door middel van een bijpassing eindeloopbaan project rond motiverend leiderschap en teamklimaat om bij te dragen tot meer en beter leiderschap</p>	<p>ergonomische maatregelen door het aankopen van elektrisch verstelbare zit- en statafels, aangepaste stoelen en geluiddempende tussenwanden sport- en cultuurcheques</p>		
236	<p>toekenning 3 uur betaalde afwezigheid om deel te nemen aan een teamversterkende activiteit voorzien van werkmiddelen(toetsenborden, schermen, headsets) ter ondersteuning van plaatsonafhankelijk werken</p> <p>investeren in de peoplemanagement-</p>	<p>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 (wandelmeeetingen, pingpongtafels, tafelvoetbaltafels)</p>		

	vaardigheden van de leidinggevenden studie en maatregelen rond zelfroosting om de ploegenschema's te verlichten en de medewerkers inspraak te geven in hun werkplanning			
237	2 extra dagen verlof vanaf 58 jaar aankoop van materiaal om homeworking mogelijk te maken investeren in een beleid rond peter –en meterschap	bewustigmaking sessies rond burn-out en stress aanbieden van een massage tijdens de middag voor werknemers vanaf 50 -cadeaubon 'Welness' 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	opleiding rond peter- en meterschap coaching rond professionele carrièrebegeleiding voor werknemers vanaf 50 jaar	sessies rond coaching rond professionele carrièrebegeleiding voor werknemers vanaf 50 jaar
238	extra dag verlof om een activiteit te doen die ze zelf mogen kiezen aanbieden van extra flexibiliteit voor bedienden in dagdienst door af te	aanbieden van wekelijks vers fruit yogalessen ergonomische maatregelen door het aankopen van nieuwe bureaus en nieuwe bureaustoelen)	investeren in e-learning trajecten	

	<p>stappen van de vaste dag- uurroosters sessies rond teamimprovement</p>			
239	<p>investeren in plaatsonafhankelijk werken extra verlofdag vanaf 50 jaar + een extra verlofdag vanaf 55 jaar</p>	<p>sport- en cultuurcheques ten waarde van 100 euro Employee Assistance Programma: Maatregelen ter ondersteuning van de fysieke en mentale conditie van alle medewerkers(psychosocial e begeleiding, advies rond een gezonde levensstijl) aanbieden van massagesessies + massagestoelen workshop rond duurzame inzetbaarheid</p> <p>training rond time-en stressmanagement ergonomische maatregelen door het aankopen van hoog-laag bureaus aanwezigheid van een preventieadviseur in het kader van burn- outpreventie</p>		

240	<p>werkbelasting verminderen door te investeren in werkinstructies te vereenvoudigen en te harmoniseren</p> <p>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</p> <p>vereenvoudigen van de werkinstructies door extra tewerkstelling</p> <p>investeren in een minder belastende werkomgeving door de complexiteit en de belasting van werkomstandigheden van het werk te beperken</p> <p>werkbaar werk creëren voor ervaren medewerkers door hen in te zetten in een vlinderrol</p>	<p>-workshop voor leidinggevenden rond de preventie van de gezondheid</p> <p>-sessies rond slaapverbetering voor ploegenmedewerkers en reizigers</p> <p>-workshops ter bevordering van de mentale gezondheid</p> <p>-invoeren van een meldingsknop psychosociaal welzijn om preventief te kunnen optreden bij problemen</p> <p>pilootproject rond lichttherapie brillen</p> <p>medische check-up vanaf 45 jaar</p> <p>voedingsbegeleiding om een gezond voedingspatroon aan te houden</p>	<p>inventariseren van de competentienoden van alle medewerkers om hierop te kunnen inspelen</p> <p>investeren in opleidingen die mobiel beschikbaar zijn</p> <p>aanleren van interviewtechnieken om bij analyse van incidenten direct de oorzaak van het probleem te achterhalen</p> <p>leren op de werkplek via een trainingssimulator</p> <p>workshop rond autonoom werken</p>	<p>investeren in loopbaanvaardigheden en loopbaandenken</p> <p>inzetten op kwaliteitsvolle dialoog rond loopbanen</p> <p>ontwikkelen van een beleidskader met een transparante communicatie naar eindloopbaanmogelijkheden</p>
-----	--	---	--	--

	<p>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</p> <p>horizontale mobiliteit creëren door het stimuleren van jobshadowing (verkennen van andere jobs binnen de organisatie)</p> <p>ontwikkelen van een lerend netwerk voor people managers door middel van sessies rond veerkracht en moed, betere balans, burn-out en omgaan met verschillen</p>			
241	<p>investeren in een beleid rond peter- meterschap de job variatie van de medewerkers verhogen om zich verder te kunnen ontwikkelen</p>	<p>opleiding rond het beheer van stress</p> <p>tweemaandelijks aanbieden van sessies rond massage, meditatie,</p>	<p>opstellen van een opleidingsplan om de competenties van de bedienden verder te inwikkelen</p>	

	<p>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 People managementvaardigheden</p>	<p>stressbeheer en omgaan met veranderingen aanbieden van gezonde dranken (vruchtensappen) aanbieden van verse soep</p>	<p>systeem van raadpleging, participatie en gedeeld leiderschap om de communicatie, uitwisseling en de verplichtingen van alle medewerkers te verbeteren</p>	
242	<p>externe medische check-up tijdens de arbeidstijd opleiding en coaching ter versterking van de People managementvaardigheden</p>	<p>sport- en cultuurcheques ten waarde van 75 euro</p>		
243	<p>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</p>		<p>coaching sessies voor nieuwe leidinggevenden om hun leiderschapscompetenties te versterken</p>	

	coaching sessies voor nieuwe leidinggevendenden om hun leiderschapscompetenties te versterken			
244	extra aanwerving om de werkdruk te verlichten extra verlofdag vanaf 50 jaar	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	opleiding in het kader van peter-/meterschap	financiële tussenkomst in de kosten van opvang van een ziek kind(150 euro per kind en per werknemer voor maximaal 5 dagen)
245	uitbreiding van het beleid rond peter-/meterschap extra aanwerving in het operationeel team om de werkdruk te verlichten		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	jaarlijks 2 uur extra verlof voor alle werknemers	medische check-up aankopen van geïndividualiseerde gel inlegzolen om het voetcomfort te verhogen		

247	extra betaalde verlofdag vanaf 50 jaar peter-/meterschap voor nieuwe medewerkers	sport- en cultuurcheques te waarde van 100 euro aanbieden van een relaxmoment door middel van massagesessies tijdens de werkuren	opleiding voor alle 58'plussers om zich voor te bereiden op hun pensioen	
248	herbalanceren van werkbelasting en draagvermogen in de job door het aanwerven van extra medewerkers met contract bepaalde of onbepaalde duur opleiding rond peoplemanagement-vaardigheden 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		organiseren van trainingen om competenties op het werk te verhogen en het werk werkbaarder te maken	
249	aan de werknemers de mogelijkheid geven om tweemaal per jaar 1 uur		organiseren van trainingen om competenties op het werk	

	<p>extra verlof te nemen op een aantal kritische dagen: De laatste werkdag voor Kerstmis De laatste werkdag voor Nieuwjaar</p> <p>herbalanceren van werkbelasting en draagvermogen in de job door het aanwerven van extra medewerkers met contract bepaalde of onbepaalde duur opleiding rond peoplemanagement-vaardigheden</p>		te verhogen en het werk werkbaarder te maken	
250	<p>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</p> <p>herbalanceren van werkbelasting en</p>		organiseren van trainingen om competenties op het werk te verhogen en het werk werkbaarder te maken	

	draagvermogen in de job door het aanwerven van extra medewerkers met contract bepaalde of onbepaalde duur			
	opleiding rond peoplemanagement-vaardigheden			
251	invoegen extra verlof voor de leeftijdscategorie van 44 jaar tot 65 jaar	sport- en cultuurcheques ter waarde van 61 euro		
252	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	ergonomische advies door een ergonoom om rugklachten te vermijden bij het tillen aanschaffen van een machine “stapelaar” om de fysieke werklast te verminderen		
253	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	tussenkost van 100 euro bij een sportabonnement medische check-up vanaf 45 jaar aanbieden van anti-stressmassages op de werkvloer		

		wekelijks aanbieden van seizoensfruit		
254	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	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		
255	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	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	creëren van betere work-lifebalans door te	sport- en cultuurcheques ten waarde van 100 euro		

	<p>investeren in plaatsonafhankelijk werken extra verlof voor oudere werknemers: 1 dag vanaf 50 jaar 1 dag vanaf 55 jaar</p>	<p>aanbieden van een stoelmassage om de fysieke klachten van de werknemers te verminderen</p>		
257	<p>extra aanwervingen om de werkdruk te verlagen</p>		<p>investeren in detectie van ontwikkelings- en opleidingsnoden opleiding rond motiverend teamklimaat</p>	<p>bij openstaande vacatures binnen het 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 job variatie te voorzien</p>
258	<p>invoeren van leeftijdsverlofdagen: 1 extra verlofdag vanaf 50 jaar 1 extra verlofdag vanaf 55 jaar 1 extra verlofdag vanaf 60 jaar invoeren van een bijkomende anciënniteitsdag:</p>	<p>aanbieden van fruitmanden fietsopleiding om meer werknemers te stimuleren om met de fiets naar het werk te komen ergonomie verbeteren door het installeren van automatische cleaning systeem</p>		

	<p>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</p>	<p>ergonomie verbeteren van in hoogte verstelbare bureaus</p>		
259	<p>invoeren van leeftijdsverlofdagen: 1 extra verlofdag vanaf 50 jaar 1 extra verlofdag vanaf 55 jaar</p>	<p>invoering van een programma waarbij werknemers terecht kunnen met vragen rond gezonde levensstijl, financiële en</p>		

	investeren in plaats onafhankelijk werken	juridische ondersteuning en psychosociale begeleiding sport -en cultuurcheques ten waarde van 100 euro wekelijks aanbieden van fruitmanden		
260	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	aanbieden van fruitmanden workshops om de gezondheid van de werknemers te stimuleren medische check-up vanaf 50 jaar bovenwettelijke ergonomische maatregelen	opleiding in het kader van peter-meterschap	
261	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	aanbieden van fruitmanden workshops om de gezondheid van de werknemers te stimuleren medische check-up vanaf 50 jaar bovenwettelijke ergonomische maatregelen	opleiding in het kader van peter-meterschap	

	<p>beginnen met de oudste werknemer en om door te gaan naar andere in afnemende volgorde van leeftijd</p>			
262	<p>medische check-up tijdens de arbeidstijd vanaf 40 jaar. Deze dag wordt vergoed aan normaal loon.</p> <p>investeren in het versterken van de peoplemanagement vaardigheden door opleidingen rond dialoogvoering en het bewaken van de werkbelasting</p> <p>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, geproorateerd in functie van</p>	<p>sport -en cultuurcheques ter waarde van 75 euro</p>		

	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, geproorateerd in functie van het tewerkstellingsregime op moment van toekenning			
263	oprichten van een opleidingscel voor de operators in het bedrijf		specifieke opleidingen: het gebruik van arbeidsmiddelen, het minimaliseren van het risico op ongevallen en vermijden van fabricagefouten.	
264	4 uur extra verlof per jaar voor alle werknemers van het bedrijf	infosessie rond veilig rijden		
265	extra aanwervingen om de werkdruk te verlagen	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	invoeren van een bijkomende anciënniteitsdag vanaf 10 jaar in dienst			

267	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	sport -en cultuurcheques ter waarde van 55 euro		
268	extra aanwervingen om de werkdruk te verlagen	sport -en cultuurcheques ter waarde van 80 euro		

269	extra halve dag verlof tussen 26 en 31 december		opleiding leiderschapstraject (Peoplemanagement-vaardigheden)	
270	invoeren van een bijkomende anciënniteitsdag vanaf 15 jaar in dienst extra verlofdag vanaf 55 jaar extra aanwerving om de werkdruk te verlagen investeren in peoplemanagementvaardigheden door een opleiding aan te bieden in gesprekstechnieken	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	<p>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</p>	<p>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</p>	<p>training rond autonomie, veerkracht en het invoeren van een verbetercultuur op de werkvloer groep coaching voor de werknemers van een afdeling training rond oplossingsgericht/creatief denken, verbindende communicatie opleiding rond goede communicatie-en samenwerkingstechnieken en stressmanagement op de werkvloer groep coaching voor werknemers van een bepaalde afdeling</p>	
-----	--	--	---	--

272	investeren in een beleid rond peter-meterschap peoplemanagement-training in het kader van veranderen werkcontexten extra aanwervingen om de werkdruk te verlagen	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-sta meubels) om rugklachten bij de werknemers te vermijden		
273	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	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	training rond timemanagement opleiding voor supervisors om hun probleemoplossend vermogen te verbeteren. Medewerkers doen in samenspraak met supervisie een development assessment om te bepalen hoe ze zich verder kunnen ontwikkelen	
274	2 uur extra verlof per jaar voor alle bedienden van het bedrijf	op basis van ergonomische studies werden de machines binnen de		

	<p>invoeren van extra senioredagen: 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)</p>	<p>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</p>		
275	<p>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</p>	<p>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</p>		

		aanbieden van een EBHO-opleiding		
276	<p>arbeiders vanaf 54 jaar die wisselend ploegenwerk doen kunnen het werk 1x per maand 2 uur later starten</p> <p>leiderschapstraining voor managers en ploegleiders om hun leiding te verbeteren</p> <p>8 uur extra verlof voor medewerkers vanaf 54 jaar die niet in "niet wisselende ploegen werken"</p>	<p>tweewekelijks aanbieden van 2 stukken fruit per persoon</p> <p>aankopen van ergonomische tafels, stoelen en transportbanden</p> <p>aanbieden van sessies rond "leven in ploegenstelsel"</p>		
277	3 extra aanwervingen om de werkdruk te verlichten	ter beschikking stellen van een mentale coach ter preventie van stress en burn-out	<p>opleiding rond de verbetering van werking van de organisatie (zoals werkschema's) ter optimalisering van de huidige processen</p> <p>opleiding om de communicatieve competenties van de werknemers te verbeteren</p> <p>opleiding rond Peoplemanagement-vaardigheden</p>	

278	competenties van de People managers verbeteren door opleidingen aan te bieden rond interactie, coaching en communicatie		de aanwezige competenties bij de werknemers bevorderen door het aanbieden van werk gerelateerde training waaronder het aanpassen van het huidige trainingstraject aan de veranderde populatie, digitalisering en verbeterde inzichten in effectieve kennisoverdracht taalopleidingen om de interne en externe communicatie te bevorderen	
279	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 team improvement overleg om de samenwerking zowel binnen afdeling als	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		

	tussen de verschillende afdelingen te verhogen	stoppen met roken of begeleiding gezonder eten bovenwettelijke maatregelen om zachter licht te installeren om de belasting op de ogen te verminderen, enkel meerkost is financierbaar		
280	opstarten van een werkgroep om het teamklimaat te verbeteren waarbij zal gekeken worden naar de werkomstandigheden en de inhoud van het werk verbeteren van de werkomstandigheden en de autonomie van de arbeiders in de productie	aankopen van ergonomische stoelen maatregelen nemen om de werknemers meer te doen bewegen, gezonder te eten, stoppen met roken en zich leren te relaxeren		
281	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.	BRAVO maatregelen (faciliteren van aankoop van fietsen, rookstopprogramma en ergonomische aanpassingen)	Verhogen van de competenties over de processen Verhogen van de competenties binnen en buiten het werkdomein	

282	1 bijkomende verlofdag voor 45+	Campagne over cardiovasculaire ziekten voor 45 plus.		
283	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			Investeren in een interne communicatie-app om de communicatie te verbeteren tussen de plant en het hoofdgebouw
284	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			Investeren in een interne communicatie-app om de communicatie te verbeteren tussen de plant en het hoofdgebouw
285	1 rimpeldag voor 47 oudste werknemers	Sport- en cultuurcheque van 100 euro		
286	Peoplemanagementtraining	Waardebon van 100 euro om fiets- en loopkledij aan te kopen	Taalopleidingen om de interne communicatie en	

	Bijkomende aanwerving om de werkdruk te verlichten	Opstarten van het gezondheidsprogramma fitbees ter bevordering van het algemeen welzijn	de veiligheid te verbeteren.	
287	Peoplemanagementtraining Extra aanwerving om extra werkdruk op te vangen Invoering peter- en meterschap Versterking peoplemanagementvaardigheden omtrent detectie burn-out	Aanbod van preventieve gezondheidsonderzoeken Aanbod van sessies omtrent het voorkomen van burn-outs / depressies Aanbod op maat gemaakte oordoppen	Training om competenties te verhogen	Invoering van loopbaangesprekken en loopbaanworkshops
288	Peoplemanagementtraining Extra aanwerving om extra werkdruk op te vangen Invoering peter- en meterschap Versterking peoplemanagementvaardigheden omtrent detectie burn-out	Aanbod van preventieve gezondheidsonderzoeken Aanbod van sessies omtrent het voorkomen van burn-outs / depressies Aanbod op maat gemaakte oordoppen	Training om competenties te verhogen	Invoering van loopbaangesprekken en loopbaanworkshops
289	1 extra leeftijdsgedag vanaf 50 jaar 1 extra anciënniteitsdag vanaf 20 jaar dienst	Aanbod van maandelijkse yogales voor 45+ Wekelijkse outdoor activiteit tijdens de zomermaanden		Loopbaangesprekken

		<p>Wekelijkse gezelschapsspelletjes (30 min tijdens arbeidstijd) tijdens de wintermaanden</p> <p>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)</p> <p>Gratis fruit</p> <p>Gezonde broodjes / lunch tijdens vergadering</p> <p>Sensibilisatie van gezonde voeding</p>		
290	Extra aanwerving	<p>Ergonomische verbeteringen</p> <p>Gratis fruit en soep</p> <p>Gratis griepvaccin</p> <p>Invoering fietsleaseplan</p> <p>Gratis abonnement villo Brussel</p>	Opleiding commercial excellence	
291	<p>Extra aanwerving om werkdruk houdbaar te maken</p> <p>Opleidingen rond peoplemanagement en</p>	<p>Aanbod van preventieve gezondheidsonderzoeken</p> <p>Aanbod van sessies omtrent het voorkomen van burn-outs / depressies</p>	Training om competenties te verhogen	Invoering van loopbaangesprekken en loopbaanworkshops

	rond specifieke topics (burn-out) Invoering peter- en meterschap			
292	Thuiswerkbeleid: aanschaf van laptops Optimalisering van de taken Aanwerving van extra medewerker	Gratis fruit Aanbod van ½ dag in een sportcentrum voor het hele personeel	Opleiding in onderhandelen	
293	1 leeftijdsgedagen op 55 jaar mits 10 jaar anciënniteit 1 leeftijdsgedag op 53 jaar mits 10 jaar anciënniteit	Ergonomische werkpostanalyse Aanschaf van AED- toestel en interne opleiding		
294	Rimpeldag vanaf 45 jaar	Wekelijks vers fruit		
295	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 Concrete acties naar aanleiding van de gedetecteerde	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	Aanbod van gepaste begeleiding voor de peter/meters en interne trainers in hun nieuwe rol	Loopbaancoaching teneinde medewerkers te kunnen sensibiliseren over de loopbaanmogelijkheden en de inzetbaarheid op lange termijn te verhogen

	aandachtspunten inzake werkbelasting en draagvermogen o.m. groepsintervisies voor leidinggevenden en teamcoachings en adviezen			
296	Extra ancienniteitsverlof 1 dag na 5 jaar 1 dag na 10 jaar 1 dag na 15 jaar	Wekelijks gratis fruitmand		
297	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	Gratis griepspuit Het voorzien van stoelmassage. 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		Opleiding betekenisvolle loopbaangesprekken: het verbeteren van de loopbaanbegeleiding door de gesprekstechnieken aan te leren

		gefilterd als bruiswater voorziet		
298	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 acties Aanwerving van een tijdelijke medewerker om de verhoogde werkdruk te verlagen binnen een afdeling	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	Opleiding verbindende communicatie om de communicatieve vaardigheden te verhogen Opleiding betekenisvolle loopbaangesprekken om de loopbaanbegeleiding te verbeteren	
299	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	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		

	1 dag vanaf 50 jaar 2 dagen vanaf 55 jaar 3 dagen vanaf 60 jaar	Workshop 'the power of sleep' met als doel meer awareness en tips geven rond het belang van slaap voor het welzijn Massagesessies		
300	Extra verlofdag voor 50+	Ongeveer 1 x per maand gratis fruit		
301	Toekenning wendbare uren voor 45+: 45+ : 3u extra uren 50+ : 5u extra uren 55+ : 7u extra uren 60+ : 12u extra uren	Sport- en cultuurcheques van 80 euro (pro rata tewerkstelling)		
302	Extra anciënniteitsdag vanaf 15 jaar in dienst	Installatie van platform om de ergonomie te verbeteren		

303	Extra verlofdag	Sportcheque van 100€		
304	Extra verlofdag voor alle werknemers van 50 jaar en ouder.	Sport- en cultuurcheque van € 60 per werknemer om de fysieke en mentale fitheid te bevorderen.		
305	Aanwerving medewerkers: Ervaren werknemers vrijstellen zodat ze hun opleiding en kennis kunnen doorgeven.	Worklifebalance verbeteren door infosessies te geven. Leren hoe men op een gezonde manier kan omgaan met dagdagelijkse stress.	De kennis en competenties van eerstelijns leidinggevende rond "leidinggeven" verbeteren via opleiding.	

	Extra aanwerving van een extrudeur met contract bepaalde of onbepaalde duur om de verschillende afwezigheden op te vangen.	Aankoop van beeldschermbrillen tegen de vermoeidheid en/of om de achteruitgang van de ogen te verminderen.		
306	<p>Extra halve verlofdag om de fysieke of psychosociale belasting op het werk te verlichten en dit voor werknemers ouder dan 58 jaar.</p> <p>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.</p>	Aankoopbons Decathlon voor alle werknemers om ze aan te moedigen zorg te dragen voor hun fysieke vorm.		
307	Training peoplemanagement voor alle teamleaders als onderdeel van semi-autonome teams. Doel is	Aankoopbons Decathlon voor alle werknemers om ze aan te moedigen zorg te dragen voor hun fysieke vorm.		

	<p>om meer en beter samen te werken, meer autonomie te hebben en om teams te kunnen coachen in de richting van meer autonomie.</p> <p>Extra halve verlofdag om de fysieke of psychosociale belasting op het werk te verlichten en dit voor werknemers ouder dan 58 jaar.</p>			
308	het team versterken met een of meer extra aanwervingen	toekenning van een sport- en cultuurcheque van € 80		
309	mogelijkheid om met behoud van loon het werk 2 uur vroeger te verlaten op de laatste werkdag voor 24/12 en 31/12	toekenning van een stappenteller toekenning van fruitmanden	e-learning voor taaltraining	teambuilding om de gedragsvaardigheden te verbeteren
310	mogelijkheid om met behoud van loon het werk 2 uur vroeger te verlaten op de laatste werkdag voor 24/12 en 31/12	toekenning van een stappenteller toekenning van fruitmand	e-learning voor taaltraining	teambuilding om de gedragsvaardigheden te verbeteren
311	1 extra vrije dag vanaf 52 jaar	aankoop van extralegaal ergonomisch materiaal		

	aanpassing van de regels voor het toekennen van anciënniteitsdagen aanmaak van een nieuwe functie om 2 teams te versterken	aankoop van specifieke gehoorbescherming		
312	toekenning van 2 uur extra verlof met Kerstmis extra aanwerving om de werkdruk te verlagen	toekenning van een sport- en cultuurcheque van € 30 toekenning van fruitmanden		
313	extra vakantiedagen voor oudere werknemers: 1 dag op 50 jaar 1 dag op 53 jaar 1 dag op 57 jaar	maatregelen om het gebruik van de fiets te stimuleren toekenning van fruit		
314	aanwerving van extra medewerkers om de werkdruk te verlagen	toekenning van fruit en gezonde dranken - toekenning van verstelbare bureaus		
315	toekenning van extra vakantiedagen: 1 dag vanaf 53 jaar 2 dagen vanaf 58 jaar	toekenning van extra vakantiedagen: 1 dag vanaf 53 jaar 2 dagen vanaf 58 jaar		
316	teamevent over werkbare werkzaamheden			

317	vermindering van de arbeidsduur met 3 uur op 21/12	toekenning van een Decathlon-bon ter waarde van € 50		
318	toekenning van 2 uur extra verlof opleiding peoplemanagement	invoering van maatregelen om gezond te eten (gratis fruit), meer te bewegen (wandelingen, Decathlon-bonnen), te stoppen met roken (coaching)		
319	invoering van peoplemanagementtraining en initiatieven voor teamcoaching extra aanwerving om de werklust van de weekend- en nachtteams te verlichten	tegemoetkoming van 75% in de fietsuitrustingskosten aankoop van 4 flexibele bureaus		het opzetten van loopbaantrajecten tegemoetkoming in de kosten van dagopvang voor zieke kinderen 5 dagen per jaar per werknemer

320	<p>invoeren van peter- en meterschap</p> <p>invoeren van thuiswerk (meerprijs)</p> <p>opnemen van compensatiedagen in uren</p> <p>insourcing van een functie uitgevoerd door een consultant, door het aanwerven van een medewerker</p> <p>opleiding peoplemanagement</p> <p>verbetering van de teamspirit</p> <p>extra aanwerving om de werkdruk te verlagen</p>	<p>aankoop van ergonomisch kantoormeubilair</p> <p>organisatie van pilateslessen</p> <p>invoeren van individuele en collectieve coaching ter bestrijding van stress en burn-out</p> <p>ergonomietraining</p> <p>maatregelen om de werkomstandigheden te verbeteren</p> <p>medische controle voor 45-plussers</p> <p>opleiding defensief rijden</p> <p>organisatie van een gezondheidsweek</p> <p>opleiding brandveiligheid</p>	<p>organiseren van interdepartementale vergaderingen voor het delen van ervaringen</p> <p>organiseren van kennis- en praktijkdeling</p> <p>coaching</p> <p>uitbreiding en optimalisatie van e-learning</p> <p>opleiding</p> <p>functioneringsgesprek</p> <p>invoering van een talentenbank</p>	<p>opleiding om de diversiteit te bevorderen</p> <p>opleiding, werkgroep om de kwaliteit van de dialoog te verbeteren</p> <p>invoering van het loopbaanbeleid voor 55-plussers</p> <p>verbetering van de teamspirit</p> <p>invoering van een beleid van kennisdeling aan het einde van de loopbaan</p>
321	inhoudelijk identiek aan 13, behalve insourcing	inhoudelijk identiek aan 13	inhoudelijk identiek aan 13	inhoudelijk identiek aan 13
322	<p>Extra rimpeldag voor 50+</p> <p>Thuiswerkbeleid: investering in extra IT-materiaal (schermen, headsets en printer) om thuiswerk te vergemakkelijken-</p> <p>Opzetten van een peter- en meterschapsprogramma</p>	<p>Tweewekelijks gratis fruitmand</p> <p>Financiering van deelname aan sportieve activiteiten</p> <p>Medische cardioscan voor 45+ tijdens de werkuren</p> <p>Sensibiliseringsprogramma rond fysieke en mentale gezondheid</p>	<p>Opleiding rond communicatietechnieken om het werk efficiënter te doen verlopen voor de werknemers en de culturele openheid te ondersteunen en versterken</p> <p>Taalopleiding om de interne en externe</p>	

	<p>om de ontwikkeling van nieuwe medewerkers te ondersteunen en het collegiaal klimaat te stimuleren</p> <p>Intensief People management</p> <p>begeleidingstraject voor startende onervaren leidingevenden</p> <p>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</p>	<p>Aanschaf van ergonomisch materiaal om de ergonomie te optimaliseren</p> <p>Workshop rond reanimatietechnieken tijdens de werkuren</p>	<p>communicatie te verbeteren</p> <p>Ontwikkelen van competentiematrix</p> <p>Leiderschapsontwikkeling om de motivatie en tevredenheid van medewerkers te bewaken</p> <p>Opstellen van een loopbaan- en doorgroeitraject</p>	
323	<p>Training- en coachingstraject voor leidingevenden</p> <p>Voorzien van alternatieve tewerkstelling vb. voorzien van aangepast, lichter werk, wijziging ploegenstelsel</p>	<p>Aanschaf van zit-staburelen</p> <p>Welzijnsacties: rookstopbegeleiding, voedings- en bewegingsadvies</p> <p>Opleiding time & focusmanagement- stress en burn-out (h)erkennen</p>	<p>Werkplekieren om het kennisniveau te verhogen</p> <p>Opleiding communicatie met impact</p> <p>Opleiding project management</p> <p>Opleiding bouwen aan je eigen werkgeluk</p> <p>Individuele coaching</p>	

324	Analyse van het huidig ploegenstelsel en alternatieven overwegen teneinde een gezonde en veilige werkomgeving te garanderen	Wekelijks 3 gratis stukken fruit Aanschaf zit- en statafels		
325	Extra 2 verlofuren Extra verlof dag voor 58+	Geïndividualiseerde inlegzolen/veiligheidsschoenen Financiering remgeld bij medische check-up bij cardioloog		
326	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 31/12/2017 om meer te genieten van vrije tijd jaar en 58 jaar met een anciënniteit in het bedrijf van minstens 15 jaar: >80% tewerkstelling= 1 extra betaalde verlofdag. <80% tewerkstelling= ½ betaalde verlofdag. Extra aanwerving van een marketingmedewerker om			Een motiverend bedrijfs- en teamklimaat via de installatie van een speakapp om werknemers sneller te bereiken en beter te informeren over belangrijke items.

	de werkdruk te verminderen.			
327	<p>Extra anciënniteitsdag voor arbeiders aan 15 jaar dienst om de mensen te belonen voor hun loyaliteit en extra tijd gunnen om te recupereren.</p> <p>Extra verlofdag voor 55-plussers om tegemoet te komen aan de toegenomen herstelbehoeften.</p> <p>Aanwerven extra arbeider om de werklust van de oudere werknemers omlaag te halen.</p>	<p>Stimuleren en faciliteren van BRAVO. Meer bewegen, stoppen met roken, matig gebruik van alcohol en voldoende ontspanning.</p> <p>Stimuleren van veilig woon-werkverkeer per fiets via workshops. Doel is om het aantal fietsende werknemers te verhogen op een veilige manier.</p> <p>Aankoop ergonomische bureau's (afwisseling zit-staan) om sedentair gedrag te verminderen en musculoskeletale aandoeningen te vermijden.</p>		
328	<p>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.</p>	<p>Sport – en cultuurcheque van € 100 om de fysieke gezondheid te bevorderen.</p> <p>Mogelijkheid tot massagesessie voor alle werknemers tijdens de</p>		<p>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</p>

	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.	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.		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	Extra aanwervingen met contract bepaalde duur en onbepaalde duur om de werkdruk te verminderen en het werk te stroomlijnen.	Sport- en cultuurcheque van € 50 per werknemer om de sportieve en culturele activiteiten aan te moedigen.		
330	Anciënniteitsverlof voor de arbeiders en bedienden die 45-plus zijn.		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	

			<p>installaties en werken in de hoogte.</p> <p>Veiligheidsstraining om de ongevallenstatistieken te verbeteren. Deze training wil een betere communicatie tussen teams mogelijk maken over veiligheidsaspecten. Vorming over assertiviteit, communicatie, prioriteiten beheer en stress. Doelstelling is om U comfortabeler te voelen in uw werk en in uw relaties met de hiërarchie en collega' s.</p>	
331	Extra aanwervingen met contract bepaalde of onbepaalde duur om de ploegen te versterken.	Sport- en cultuurcheques voor de werknemers om hun mentaal en fysiek welzijn te verbeteren.		
332	Extra betaalde verlofdag voor alle werknemers om een beter herstel te ondersteunen.	Aanmoedigen en ondersteuning om te sporten via Decathlonbon voor alle werknemers ter waarde van €100.		
333	Extra verlofdag op 48 jaar en op 53 jaar om de balans werk-privé beter te maken.	Aanschaf van een ergonomische schuifafel voor het werken aan		

		matrijzen. Hiermee wil men de ergonomie voor de technikers verbeteren.		
334	Toekennen extra anciënniteitsdag na 20 jaar dienst. Hiermee bijdrage leveren aan een betere work-lifebalance.	Aankoop van ergonomische bureaumeubels die in de hoogte verstelbaar zijn zodat de werknemers afwisseling hebben.	Opleiding Frans voor werknemers die hieraan behoefte hebben om taal- en communicatievaardigheden te vergroten.	
335	<p>Externe analyse van het ploegenrooster (voor- en nadelen, effecten op gezondheid) en het nemen van concrete maatregelen.</p> <p>Introductie van telewerk voor de bedienden. (Analyse en passende oplossingen).</p> <p>2 bijkomende anciënniteitsdagen op 25 jaar en 30 jaar dienst binnen de onderneming.</p> <p>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.</p>	<p>Promoten van fysieke activiteit via infosessie van fietsleasepartner over fietsleaseaanbod. Opstart van campagne om de fiets als woon-werkvervoermiddel te promoten.</p> <p>Opleiding ergonomie voor ingenieurs opdat zij bij het ontwerp van nieuwe installaties hier ook rekening mee houden.</p> <p>Opleiding rond verhogen van veerkracht en burnout-preventie die gericht zijn op het versterken van de individuele weerbaarheid en veerkracht.</p> <p>Gezonde voeding: Bewustmaking rond gezonde voeding, Aanbieden van fruit</p>	<p>Leiderschapstrainingen voor leidinggevenden om hun te versterken in hun peoplemanagementvaardigheden</p> <p>Jaarlijkse opleiding voor peters en meters met uitleg rond techniek en modellen.</p> <p>Coaching aan leidinggevenden om ze te ondersteunen in het versterken van hun sociale vaardigheden en coachingskills.</p>	<p>Externe loopbaancoaching om medewerkers te ondersteunen bij het nemen van loopbaankeuzes en beslissingen. Het bedrijf zal het bedrag van de loopbaancheques voor zijn rekening nemen (40 € voor 4 uur begeleiding)</p> <p>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.</p>

		<p>en gezonde drank, Aanpassing aan het kantine menu.</p> <p>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.</p> <p>Deelname aan sportactiviteiten aanmoedigen door bijvoorbeeld terugbetaling van inschrijvingsgelden of huur van terreinen.</p> <p>Uitvoering van een studie en het nemen van concrete acties om de huidige kantooromgeving ergonomische te maken.</p> <p>Rookbeleid: campagne opstarten om de schadelijkheid van roken te benadrukken. Werknemers die willen stoppen kunnen extern begeleid worden.</p>		
--	--	--	--	--

336	<p>Recht op 10 dagen familiaal verlof waarvan de eerste dag per kalenderjaar betaald wordt waardoor het niet afschrikt om deze ook op te nemen</p> <p>Meer begrip en efficiëntere samenwerking in de teams door het bekijken van de persoonlijke insightprofielen en het nemen van concrete maatregelen en acties.</p> <p>People management training voor leidinggevendenden zodat er een motiverend teamklimaat wordt gecreëerd.</p>	<p>Het voorzien van griepvaccins om griep te vermijden.</p> <p>Het voorzien van stoelmassage. Een masseur geeft relaxatietips voor een maximaal effect.</p> <p>Aanzetten tot beweging door betaling van inschrijving en outfit van event waarbij je kan joggen of wandelen.</p> <p>Ter beschikking stellen van externe partner waarbij je terecht kan met vragen over mentaal welzijn.</p> <p>Gratis dopperfles voor water en voorzien van watermachine die zowel gefilterd als bruiswater voorziet</p> <p>Rugscholing: Tips om rugpijn te voorkomen.</p>	<p>Interne opleiding over feedback cultuur om ervoor te zorgen dat feedback op een constructieve en doelgerichte manier gebeurt.</p> <p>Manager coaching: Individuele coaching van managers door externe provider in specifieke vaardigheden en skills op maat van de betrokken manager.</p> <p>Managementtraining: vorming over het beheersen van een cultuur die gericht is op een resultaatgericht succes</p> <p>Interne technische trainingen over machines en processen.</p> <p>Opleiding betekenisvolle loopbaangesprekken: het verbeteren van de loopbaanbegeleiding door de gesprekstechnieken aan te leren.</p>	
337	Extra (tijdelijke of permanente) aanwervingen		Ontwikkeling van vaardigheden voor de gieterijmedewerkers via	

	om het werk realistischer te maken.		opleidingsmodules die door een opleidingscel werden ontwikkeld en verstrekt.	
338	<p>Extra Ancienniteitsdag op 15 jaar voor de arbeiders.</p> <p>Aanwerving extra operator in volcontinue ploegensysteem om de werkdruk te verlagen en beter in staat zijn om vakantie in te plannen.</p> <p>Het toekennen van een extra verlofdag aan 55 plussers om tegemoet te komen aan de herstelbehoeften.</p>	<p>Stimuleren en faciliteren van BRAVO: (meer) bewegen, (stoppen) met roken, (matig gebruik van) alcohol, (gezonde) voeding en (voldoende) ontspanning:</p> <p>Fietsworkshops om het woon-werkverkeer per fiets op een veilige manier te stimuleren.</p> <p>Aankoop Ergonomische bureaus.</p>	<p>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.</p>	
339	<p>Aanwerving van extra bedienden met een contract van bepaalde of onbepaalde duur om de werklust voor bestaande werknemers/teams te verlichten.</p> <p>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 leeftijd van de werknemers.</p>	<p>Virgin Pulse: bevordering van fysieke, mentale en interactieve activiteit onder bedienden.</p> <p>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.</p> <p>Flexbudget: een enveloppe (vastgesteld budget) waarmee de werknemers kunnen genieten van een volledige</p>	<p>Mentorschap: Vorming in mentorschap.</p> <p>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</p> <p>Summer Academy: tijdens de zomermaanden diverse opleidingsmodules voorzien om de vaardigheden en het</p>	<p>Ervaringen eindloopbaan: invoering van een proces ter ondersteuning van het einde van de loopbaan;</p> <p>HR-medewerker voor individuele ondersteuning aan het einde van de loopbaan (administratie, verzekering, enz.);</p> <p>Gezamenlijke reflectie tussen HR, de leidinggevende en de betrokken werknemer (op individuele basis) over de organisatie van de laatste</p>

	<p>Mentorschap: Tot 10% van de werktijd van de mentoren mag worden besteed aan coaching en mentorschap.</p>	<p>medische check-up opleiding of conferenties.</p>	<p>welzijn van de werknemers te verbeteren: zelfbewustzijn, communicatie, welzijn, creativiteit, leiderschap, diëtik, kookcursussen welzijn.</p> <p>Opzetten van een bibliotheek: aankoop van boeken over gerichte onderwerpen voor senioren: verbeteren van de slaapvoeding, samenwerking, werk-privé balans.</p>	<p>maanden van het werk om de overgang, het mentorschap, enz. te verzekeren;</p> <p>Deelname van de werknemer en zijn/haar echtgeno(o)t(e) aan workshops ter voorbereiding op uitstroom.</p> <p>Anciënniteitsdag: Toekenning van één dag jaarlijkse vakantie voor bedienden-kaders van 50 jaar en ouder.</p>
340	<p>Aanwerving van extra bedienden met een contract van bepaalde of onbepaalde duur om de werklust voor bestaande werknemers/teams te verlichten.</p> <p>Evaluëren 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 leeftijd van de werknemers.</p>	<p>Virgin Pulse: bevordering van fysieke, mentale en interactieve activiteit onder bedienden.</p> <p>Sport voor senioren: mensen met medische - of leeftijdsbeperkingen de kans geven om tijdens hun werkdag een gezondheidspauze te nemen via een cursus over lichte sporten.</p> <p>Flexbudget: een enveloppe (vastgesteld budget) waarmee de werknemers kunnen</p>	<p>Mentorschap: Vorming in mentorschap.</p> <p>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</p> <p>Summer Academy: tijdens de zomermaanden diverse opleidingsmodules voorzien om de vaardigheden en het</p>	<p>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.);</p> <p>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>

	<p>Mentorschap: Tot 10% van de werktijd van de mentoren mag worden besteed aan coaching en mentorschap.</p>	<p>genieten van een volledige medische check-up opleiding of conferenties.</p>	<p>welzijn van de werknemers te verbeteren: zelfbewustzijn, communicatie, welzijn, creativiteit, leiderschap, diëtik, kookcursussen welzijn.</p> <p>Opzetten van een bibliotheek: aankoop van boeken over gerichte onderwerpen voor senioren: verbeteren van de slaapvoeding, samenwerking, werk-privé balans.</p>	<p>overgang, het mentorschap, enz. te verzekeren;</p> <p>Deelname van de werknemer en zijn/haar echtgeno(o)t(e) aan workshops ter voorbereiding op uittrading.</p> <p>Anciënniteitsdag: Toekenning van één dag jaarlijkse vakantie voor bedienden-kaders van 50 jaar en ouder.</p>
341	<p>Aanwerving van extra bedienden met een contract van bepaalde of onbepaalde duur om de werklust voor bestaande werknemers/teams te verlichten</p> <p>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 leeftijd van de werknemers</p> <p>Mentorschap: Tot 10% van de werktijd van de mentoren</p>	<p>Virgin Pulse: bevordering van fysieke, mentale en interactieve activiteit onder werknemers werknemers</p> <p>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.</p> <p>Flexbudget: een enveloppe (vastgesteld budget) waarmee</p>	<p>Mentorschap: Vorming in mentorschap.</p> <p>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</p> <p>Summer Academy: tijdens de zomermaanden diverse opleidingsmodules om de vaardigheden en het welzijn van de werknemers te</p>	<p>Ervaringen eindeloopbaan: invoering van een proces ter ondersteuning van het einde van de loopbaan;</p> <p>HR-medewerker voor individuele ondersteuning aan het einde van de loopbaan (administratie, verzekering, enz.);</p> <p>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>

	<p>mag worden besteed aan coaching en mentorschap.</p>	<p>de werknemers kunnen genieten van een volledige medische check-up opleiding of conferenties</p>	<p>verbeteren: zelfbewustzijn, communicatie, welzijn, creativiteit, leiderschap, diëtiëk, kookcursussen welzijn</p> <p>Opzetten van een bibliotheek: aankoop van boeken over gerichte onderwerpen voor senioren: verbeteren van de slaap voeding, samenwerking, werk-privé balans.</p>	<p>overgang, het mentorschap, enz. te verzekeren;</p> <p>Deelname van de werknemer en zijn/haar echtgeno(o)t(e) aan workshops ter voorbereiding op uittrekking.</p> <p>Anciënniteitsdag: Toekenning van één dag jaarlijkse vakantie voor bedienden-kaders van 50 jaar en ouder.</p>
342	<p>Demografiebudget: 40 uur extra betaald verlof in totaal voor werknemers tewerkgesteld in ploegen.</p> <p>Evaringsbudget: 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.</p> <p>Begeleiding van job naar job: A)Begeleidende maatregelen en tools om de transitie van job naar job te faciliteren B)</p>	<p>Uitbreiding van de Fitnessruimte en ondersteuning (bv. groeps en/of individuele coaching, toelichting gebruik toestellen, check-up, ...) van sportiviteit van onze medewerkers</p> <p>Rugschool: Met het oog op het verbeteren van de ergonomie op de werkplaats zal er een opleiding rugschool georganiseerd worden</p> <p>Ergonomische aanpassing aan de werkplek: ergonomische stoelen, stoelen controlekamer,...</p>	<p>Opleiding "Stress en burn-out voor leidinggevend en kaderleden, inclusief individuele coaching.</p> <p>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".</p>	<p>Informatie pensionering: Dit seminarie omvat verschillende sessies; waaronder nieuwe kansen en uitdagingen, pensioenreglementering, financiële toekomstplanning en gezond ouder worden.</p> <p>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 zullen</p>

	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.	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.	Ondersteuning leidinggevenden i.v.m 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.	een financiële bijpassing ontvangen. 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	Extra verlof toekennen (uur, dag ...): Aan de oudste medewerkers wordt een rimpeldag toegekend	Sport en cultuurcheque ter waarde van € 100.		
344	8 extra verlof uren (obv volledige tewerkstelling – prorata bij deeltijds werk) voor werknemers vanaf 50 jaar. Oudere werknemers hebben namelijk een grotere herstelbehoefte en moeten dus langer rusten na een dag werken.	Fruitmanden worden (wekelijks – 20kg) ter beschikking gesteld in het streven naar duurzame loopbanen en werkbaar werk in het belang van gezonde voeding te stimuleren.		
345	Verschuiving van één anciënniteitsverlofdag van 10 jaar naar 7 jaar (=anciënniteit vroeger belonen). Extra anciënniteitsverlof vanaf 30 jaar anciënniteit.			

346	<p>8 uur betaald verlof voor 40plus om te participeren aan een vrijblijvende medische check-up</p> <p>Aan medewerkers tewerkgesteld in 3 en 4 ploegen worden vanaf de leeftijd van 48 jaar 8 uren bijkomend extra-legaal verlof toegekend in 2022</p> <p>Aan medewerkers tewerkgesteld in weekendploegen worden vanaf de leeftijd van 48 jaar 4 uren bijkomend extra-legaal verlof toegekend in 2022.</p> <p>Aan medewerkers tewerkgesteld in 1 en 2 ploegen worden vanaf de leeftijd van 56 jaar 8 uren bijkomend extra-legaal verlof toegekend in 2022.</p> <p>Aan medewerkers tewerkgesteld in dagploeg worden vanaf de leeftijd van 61 jaar 8 uren bijkomend extra-legaal verlof toegekend.</p>	<p>Toekenning van sport- en cultuurcheques; één keer per jaar; ter waarde van €50; om sport en ontspanning te stimuleren</p>		
-----	---	--	--	--

347	<p>8 uur betaald verlof voor 40plus om te participeren aan een vrijblijvende medische check-up.</p> <p>Training en ontwikkeling bredere ontwikkeling van onze medewerkers, met het oog op communicatie skills, teamwork, omgaan met veranderingen, tips voor remote werken, betere work-life balance, People management training</p> <p>Externe medische check-up (met gebruik van andere code), preventief, keuze uit 3 ziekenhuizen, vanaf 40 jaar</p> <p>Training en ontwikkeling van onze medewerkers: verbeteren communicatieskills, teamwork, omgaan met veranderingen, tips voor remote werken, betere work-life balance peoplemanagement training</p>	Toekenning van sport- en cultuurcheques twv €100 in september 2022, energiepijl boosten, welzijn van de medewerker versterken		
348	<p>Aanwerving van een extra permanente werknemer om de werklast te verlichten</p> <p>Aanpassing ploegenarbeid</p>	Workshops om stress te verminderen en burnout te voorkomen		

349	Tevredenheidsenquête en detectie van psychosociale risico's en burn-out op het werk. Adhv een wetenschappelijk gevalideerde vragenlijst worden psychosociale risico's geïdentificeerd en verbeterd. Toekenning van een extra verlofdag vanaf 50 jaar; 53 jaar; 56 jaar; 59 jaar	Ter beschikking stellen van werkkledij Aanpassing van de ergonomie en fysieke inspanning aan de werkpost voor inpakken	Oprichting van een opleiding om het niveau van de machinebedieners te intensiveren en om alle werknemers in de afdeling te ondersteunen.	
350	Externe medische check-up tijdens de arbeidstijd op leeftijden vanaf 40 jaar Opleidingen invoeren om managementvaardigheden te ontwikkelen: (communicatieskills, teamwork, omgaan met veranderingen, tips voor remote werken, betere work-life balance, peoplemanagement training voor peoplemanagers in een 1 ^e leidinggevende functie)	Sport- en cultuurcheques ter waarde van €100,-		
351	Extra verlof toekennen voor medewerkers ouder dan 51 jaar	Fietsverhuur opzetten en een fietsleaseplan aanbieden om een gezonde, ecologische verantwoorde manier van transport aan te bieden		

	Opleidingen invoeren om managementvaardigheden te ontwikkelen en te versterken (omgaan met conflict, herkennen van sterktes en valkuilen, krachtig communiceren, moeilijke gesprekken voeren, assertiviteit)	Investeren in ergonomie die niet voldoet aan een wettelijke verplichting – in de hoogte verstelbare bureaus		
352	Anciënniteitsverlof voor medewerkers die ouder zijn dan 45 Invoeren thuiswerk en aankoop van materiaal thuiswerk		Verplichte opleiding voor kaderleden teneinde hun financiële kennis te verbeteren	Ontwikkeling van talent en potentieel teneinde je comfortabeler te voelen op het werk en in je relaties met collega's. Het betreft eigenschappen zoals assertiviteit, communicatie, prioriteitsbeheer, en stressmanagement. Basisopleiding chemie voor nieuwe werknemers
353	Extra verlof toekennen om de mentale weerbaarheid van de werknemers te versterken	Gratis fruit, gezonder eten en drinken aanbieden van gezondere snack (aanbieden van een gezondheidspakketje begin december) Investeren in ergonomie die niet voldoet aan een wettelijke verplichting (een groter scherm, extra headsets, draadloze computermuizen)		

		Investeren in ergonomie om de akoestiek te verbeteren teneinde de gezelligheid en rust van het kantoor te verbeteren		
354	<p>Extra IT materiaal voor telewerk</p> <p>Anciënniteitsdag voor medewerkers met een anciënniteit + 20 jaar</p>	<p>Dagelijks verse soep aanbieden tijdens de wintermaanden (oktober, november, december, januari). Elke week vers fruit aanbieden op elke afdeling.</p> <p>Sport- en cultuurcheques toekennen ter bevordering van de fysieke en mentale gezondheid van de medewerkers</p>		
355	<ul style="list-style-type: none"> - Het toekennen van een extra anciënniteit dag vanaf 10 jaren dienst aan de arbeiders en baremieke bedienden en vanaf 5 jaar dienst aan de kaderleden - De mogelijkheid tot opname van de extra toegekende anciënniteits- en erkenningsdagen in uren - Toekennen van een bijkomende leeftijdsvakantie voor 55 plussers 	<ul style="list-style-type: none"> - Het organiseren van informatiesessies over persoonlijk welzijn (2 keer per jaar, een halve dag per sessie) - Het promoten van Energy Station, een platform dat activiteiten promoot om werknemers aan te zetten tot een gezonder leven - Het voorzien van sportmogelijkheden binnen/buiten bedrijf – ontspanningsruimte in bedrijf 	<ul style="list-style-type: none"> - Aanbieden van coaching sessies teneinde personeelsleden te ontwikkelen in hun functioneren - Aanbieden intensieve training aan bachelors, shirt proces operators om volledige polyvalentie te behalen - Opleiding EHBO 	Investeren in peter/meter/mentorschap jonge bachelors, masters en ingenieurs

	<ul style="list-style-type: none"> - Variatie in het uitvoeren van zonetaken binnen het 12 uren ploegensysteem - Polyvalente shift proces operator aanstellen om in te zetten bij zowel nacht als dagshifts - Toekennen van een leeftijdsgedag voor 50 plussers - Mogelijkheid creëren voor occasioneel thuiswerk 	<ul style="list-style-type: none"> - Actieplan gezondheid na werknemersbevraging: maatregelen ter verbetering van de werkomgeving en het behoud van het algemeen welzijn - Voorzien van fruitmanden 2 maal per jaar - Het voorzien van ergonomisch bureelmetaal of ergonomische werk/hulpmiddelen (verstelbare, elektrische bureaus en verstelbare stoelen) - Aanstellen van twee promotors die de activiteiten op het digitale platform Energy Station bij de werknemers promoten 	<ul style="list-style-type: none"> - Fietsopleiding in het kader van preventie fietsongevallen 	
356	<p>Peter- en meterschap oudere ploegen: werknemers vanaf 55 jaar de mogelijkheid geven om geleidelijk hun prestaties in ploeg af te bouwen</p>	<p>Gratis stuk fruit per persoon per dag</p> <p>Vanaf 45 jaar de mogelijkheid bieden om een volledige medische check-up te doen</p>		<p>Talent review en opvolgingsplan: het organiseren van een overdracht van vaardigheden en talent na een grondige evaluatie van welke competenties aanwezig zijn in het bedrijf</p>

357	Aanpassing van het ploegenstelsel: werknemers vanaf 55 jaar de mogelijkheid bieden om geleidelijk hun prestaties binnen het ploegenstelsel te verminderen	Gratis stuk fruit per persoon per dag 45 jaar de mogelijkheid bieden om een volledige medische check-up te doen		Talent review en opvolgingsplan: na een grondige evaluatie van de aanwezige competenties in het bedrijf, een overdracht van kennis en vaardigheden organiseren.
358	Extra verlofdag vanaf 50 jaar	Toekenning van sport- en cultuurcheques van €50 per jaar Gezondheidscontroles voor werknemers vanaf 50 jaar: een terugbetaling van €50 per 2 jaar Rookstopbegeleiding met €50 per jaar per werknemer Professionele dieetbegeleiding: bijdrage van €50 per jaar per werknemer Investeren in bovenwettelijke ergonomische maatregelen die het de werknemers toelaat om hun werk beter uit te voeren en hun werk dragelijker maakt		Opstellen van loopbaanbegeleiding voor particuliere leeftijdsgroepen, vanaf 50 jaar: om een competentieprofiel op te stellen Toegang geven tot nieuwe beschikbare functies in de vorm van “daguren” in plaats van ploegenstelsel. Voorkeur geven aan profiel van oudere werknemers (50+) rekening houdend met de organisatie van het werk en de beschikbare mogelijkheden Minder fysiek werk bijvoorbeeld beschikbaar en voorkeur geven aan oudere werknemers zodat ze langer kunnen werken
359	Extra verlofdag voor werknemers ouder dan 50 jaar	Toekenning van sport en cultuurcheques van €50 per jaar per werknemer		Loopbaanbegeleiding voor werknemers ouder dan 50 jaar, een competentieprofiel

		<p>Gezondheidscontroles voor werknemers ouder dan 50 jaar: een terugbetaling €50 per twee jaar</p> <p>Rookstopbegeleiding bijdrage van €50 per jaar per werknemer</p> <p>Professionele dieetbegeleiding met een financiële tegemoetkoming van €50</p> <p>Investering in bovenwettelijke ergonomische maatregelen die het de werknemers toelaat om hun werk beter uit te voeren en hun werk dragelijker maakt</p>		<p>aanmaken en bekijken of ze in dagdienst kunnen werken of intern kunnen muteren naar een 'minder fysieke' job</p>
360	Extra verlofdag voor werknemers ouder dan 50 jaar	<p>Sport en cultuurcheques van €50 per jaar</p> <p>Gezondheidscontroles voor werknemers ouder dan 50 jaar: terugbetaling van €50 per werknemer per twee jaar</p> <p>Rookstopbegeleiding bijdrage van €50 per jaar per werknemer</p>		<p>Loopbaanbegeleiding voor werknemers ouder dan 50 jaar, een competentieprofiel aanmaken en bekijken of ze in dagdienst kunnen werken of kunnen muteren naar een 'minder fysieke' job</p>

		Investeren in bovenwettelijke ergonomische maatregelen die het de werknemers toelaat om hun werk beter uit te voeren en hun werk dragelijker maakt		
361	Financiële tussenkomst in geval van tijdskrediet – landingsbaan €100 bruto per maand Programma van peter- en meterschap	2 sportsessies van een uur per week onder begeleiding van een sportcoach Sensibiliseringssessies met arbeidsgeneesheer over nachtarbeid Fietsleasing van elektrische fietsen Aanbod van massages Acties voor een evenwichtige mentale gezondheid (o.a. ateliers, nieuwsbrief,...) Gezonde voedingspraktijken onder begeleiding van een diëtist 2 sportsessies met sportcoach van een uur per week gedurende tien weken	Programma van mentorschap waarbij nieuwe werknemers worden begeleid in hun nieuwe functie door meer ervaren werknemers (budget €1800 per jaar) Opleiding voor peter- en meterschap Opleiding peoplemanagement: (ontwikkeling van de 'soft' competenties) Opleidingen met het doel nieuwe competenties en praktische kennis te verwerven	
362	Opleiding management vaardigheden voor onze		Opstellen van persoonlijke ontwikkelingsplannen voor	

	<p>supervisors/eerste lijn verantwoordelijken</p> <p>2 extra verlofdagen vanaf 51 jaar; Vanaf 55 jaar</p>		<p>supervisors en eerste lijnverantwoordelijken</p> <p>Versterken van het opleidingsaanbod (in onderhoud en productie)</p>	
363	<p>Toekenning van 1 dag extra verlof</p> <p>Opleidingen voor de ontwikkeling van managementvaardigheden</p> <p>Opleidingen (people management workshops) voor de ontwikkeling van managementvaardigheden in het nieuwe technologische landschap</p> <p>Bevorderen van een collegiaal werkklimaat door het organiseren van occasionele collectieve activiteiten die het teamwerk bevorderen</p>	<p>Toekenning van sport- en cultuurcheques twv 100 euro</p> <p>Organiseren van “healthy breakfast” aan het begin van de dag</p>	<p>Opstellen van opleidingen betreffende nieuwe technologieën en digitalisering.</p> <p>Opstellen van een competentiematrix om de houdbaarheidsdatum van de vaardigheden van de werknemers op peil te houden.</p> <p>Opleidingen voor de verwerving van nieuwe competenties en praktische kennis</p>	<p>Individuele coaching en/of collectieve coaching geldig voor alle werknemers van het bedrijf om zich beter te wapenen tegen de technologische vooruitgang.</p>
364	<p>Basisleiderschap : het ontwikkelen van vaardigheden in basiscommunicatie voor de ploegbaas en het verbeteren van de teamperformance</p>	<p>Opleiding voor alle werknemers om hen te helpen in het beheersen van hun stress en situaties die stress veroorzaken</p>	<p>Training in leiding geven en het beheren van projecten in een matrixorganisatie voor 30 werknemers</p>	

	<p>Assertiviteitscursus in leiderschap met een focus op het verbeteren van de communicatie met het team en met anderen</p> <p>Leadershipvaardigheden: conflictbeheersing – aanleren van vaardigheden om de werkrelaties met de teamleden te verbeteren. Focus op het anticiperen en beheersen van conflict.</p> <p>Extra verlofdag voor 45plus voor een preventieve medische check-up</p> <p>Begeleid onthaal van nieuwe werknemers</p>	<p>Digitalisering van de productie (verpakking)</p> <p>Taalcursussen</p> <p>Training en supervisie bij gebruik van nieuwe beheerderssoftware</p> <p>Alle werknemers krijgen een extra verlofdag voor een preventieve medische check-up</p>	<p>Training in AGILE/EMPOWERMENT/QUALITY TRAINING voor werknemers, en specifiek die van 50 jaar en ouder, om zich te familiariseren met nieuwe functioneringsmethodes en veranderingen op de werkvloer</p> <p>Training voor het verbeteren van IT-kennis en vaardigheden omtrent het gebruik van MS Office</p> <p>Training over persoonlijkheidstypologie teneinde het potentieel van het eigen karakter te leren kennen om zo verder in team te kunnen evolueren</p> <p>Individuele en collectieve coaching voor de ondersteuning van de ontwikkeling van Assertiviteitstraining</p>	
365	Aanwerving van extra werknemers	Ter beschikking stellen van fruitmanden ter bevordering van een evenwichtig dieet voor de werknemers (levering 3x/week)	Ter beschikking stellen van een externe personal coach en psycholoog die helpt bij team management; werk-privé balans;	

		<p>Ter beschikking stellen van een sportieve coach tijdens de werkuren (4d/week) om de werknemers aan te sporen tot beweging</p> <p>Sponsoring van sportieve activiteiten ter bevordering van de teamspirit en het welzijn van de werknemers</p>	<p>interpersoonlijke spanningen en de integratie in het team</p> <p>Opleiding dag en workshops omtrent innovatie in het "metaboolsyndroom" teneinde de groepscohesie te verbeteren</p>	
366	<p>Investeren in ontwikkeling van People managementvaardigheden (workshops, coaching, coaching van leidinggevende, intervisie-sessie)</p> <p>Opstart peterschap, meterschap mentortraject zodat nieuwe werknemers beter geïntegreerd kunnen worden en oudere werknemers hun ervaring kunnen overbrengen</p> <p>Extra personeel aanwerven om het werk beter uitvoerbaar te maken</p>	<p>Sensibiliseringscampagne om stress en burn-out te verminderen (coaching bij stress)</p> <p>Gratis fruit, gezonder eten en drinken (ter beschikking stellen van fruit)</p> <p>Verhogen van ergonomie op de werkvloer</p>	<p>Coaching voor training-on-the-job, behoud en verhogen van de competenties</p> <p>Praktijktraining in te voeren</p>	<p>Diversiteit op de werkvloer – samenwerking met externe partner omtrent 'hoe omgaan met de cultuurverschillen op de werkvloer'</p>
367	<p>Aanwerving van een productietechnieker om de ploegenarbeid te verlichten</p>	<p>Levering van gratis fruit aan de werknemers, beschikbaar in de keuken</p>		

<p>368</p>	<p>Opleiding management voor supervisors, managers, teamleaders</p> <p>Teamimprovement: Organiseren van team sessies (intern of extern) met coach in die teams waarvan blijkt dat het teamklimaat geoptimaliseerd en versterkt dient te worden</p> <p>Aanwerving van nieuwe werkracht om de werklust te verminderen; of om externe outsourcing te vervangen</p> <p>Een extra verlofdag per 5 jaar anciënniteit</p> <p>Plaatsafhankelijk werken</p> <p>Buddy systeem</p>	<p>Aanschaffen van ergonomisch meubilair (vervangen van oud meubilair)</p> <p>Sportlessen tijdens de lunch ter bevordering van de gezondheid teneinde het drukke gezinsleven te compenseren</p> <p>Opleiding ergonomie ter preventie van ergonomische klachten</p> <p>Brandblusopleiding ter bevordering van de veiligheid (externe firma)</p> <p>Wettelijk geneeskundig onderzoek voor werknemers van 45 jaar en ouder</p> <p>Opleiding defensief rijden ter bevordering van de veiligheid voor alle bestuurders van bedrijfswagens</p> <p>Deelname werknemers aan een EHS campagne</p> <p>Preventie psychische werkbelasting door ondersteuning van stress en</p>	<p>Opleidingen ivm functioneringsgesprek</p> <p>Delen kennis en best practice</p> <p>E-learning voor de uitbreiding van kennis en competenties</p> <p>Uitwisseling kennis teneinde de efficiëntie van de werknemers te verhogen</p> <p>Identificatie van verworven competenties en de mogelijkheden uitlijnen om via interne mutatie een functie te verwerven die aangepast is aan de evolutie die de werknemer heeft doorgemaakt</p> <p>Individuele coaching sessies omtrent werkbaar werk</p>	<p>Loopbaanbegeleiding van werknemers die 55 jaar en ouder zijn – de mogelijkheid om van functie te veranderen (levensfasebewust personeelsbeleid)</p> <p>Stimuleren van diversiteit op de werkvloer adhv <i>cross cultural trainings</i></p> <p>Investeren in kwaliteitsvolle dialoog en gesprekkencyclus door onder andere nieuwe werkgroepen/opleidingen op te starten in functie werkbaar werk</p> <p>Investeren in het verbeteren van het teamklimaat</p> <p>Kennisuitwisseling tussen nieuwe werknemers en werknemers die aan het einde van hun loopbaan zitten</p> <p>Loopbaangesprekken invoeren</p>
------------	---	---	---	--

		<p>burn-out via een externe coach</p> <p>Verbetering werkcondities</p> <p>Toekenning van sport- en cultuurcheques en financiële tegemoetkoming om meer te bewegen</p> <p>Maatregelen ter bevordering van de algemene gezondheid (10 000 stappenactie, lunchwandelingen, deelname aan sportevenementen)</p> <p>Acties en middelen invoeren om stress en burn-out te verminderen (workshops)</p> <p>Invoeren van Zero Harm Day in het kader van veiligheid en gezondheid op het werk</p> <p>Aanbieden jaarlijks griepvaccin aansporen van werknemers om griepvaccin te plaatsen</p> <p>Aanbieden gezonde tussendoortjes/snacks om de gezondheid van de werknemers te stimuleren</p>		
--	--	---	--	--

		Verbetering werkcondities		
369	<p>Team improvement en optimalisatie van goede samenwerking binnen teams</p> <p>Aanwerving nieuwe werkracht ter vermindering van de werklust</p> <p>Plaats onafhankelijk werken ter bevordering van de work-life balance/arbeidsorganisatie</p> <p>People management opleiding – bewaking van de werkbelasting</p> <p>Aanwerving interne werkracht teneinde outsourcing externe werkrachten te vervangen</p> <p>Toekenning extra verlofdag voor werknemers per 5 jaar anciënniteit</p> <p>Buddy systeem</p> <p>Plaats onafhankelijk werken</p>	<p>Invoeren sportlessen tijdens lunch teneinde beweging te bevorderen</p> <p>Opleiding ergonomie</p> <p>Extra wettelijk geneeskundig onderzoek voor werknemers van 45 jaar en ouder</p> <p>Aanschaffing ergonomisch meubilair</p> <p>Ondersteuning stress en burn-out via een externe coach</p> <p>EHS campagne ter bevordering van veiligheid en gezondheid</p> <p>Opleiding defensief rijden voor bestuurders van bedrijfswagens</p> <p>Brandblusopleiding</p> <p>Toekenning van sport- en cultuurcheques om meer te bewegen</p> <p>Maatregelen ter verbetering van de algemene gezondheid</p>	<p>Uitwisseling kennis – investeren in kennis en ervaringsuitwisseling en cross departementale meetings</p> <p>Individuele coaching omtrent werkbaar werk</p> <p>E-learning uitbreiding en optimalisatie van bestaande trainingsmodules</p> <p>Opleidingen ivm functioneringsgesprekken</p> <p>Talent Bank: Identificatie van verworven competenties en de mogelijkheden uitlijnen om via interne mutatie een functie te verwerven die aangepast is aan de evolutie die de werknemer heeft doorgemaakt</p>	<p>Cross cultural training ter bevordering van de diversiteit</p> <p>Investeren in kwaliteitsvolle dialoog en gesprekkencyclus in functie van werkbaar werk</p> <p>Loopbaanbeleid voor werknemers die 55 jaar en ouder zijn – levensfasebewust personeelsbeleid</p> <p>Teambuilding – investeren in het installeren en verbeteren van een motiverend bedrijfs- en teamklimaat</p> <p>Kennisuitwisseling tussen nieuwe werknemers en werknemers die aan het einde van hun carrière staan</p> <p>Loopbaangesprekken invoeren omtrent interne werving en carrièremogelijkheden</p>

		<p>(meer bewegen, minder roken, minder alcohol)</p> <p>Workshops rond stress en workload</p> <p>Zero Harm Day</p> <p>Aanbieden gezonde snacks en tussendoortjes</p> <p>Aanbieden jaarlijks griepvaccin</p>		
370	<p>Toekenning extra verlof voor werknemers per 5 jaar anciënniteit vanaf de leeftijd van 50</p> <p>Extra werkkrachten aanwerven om de werklust te verminderen: de werklust voor oudere werknemers wordt verlicht door jonge werknemers</p> <p>Mentorschap opzetten ingeschakeld voor begeleiding en opleiding van de nieuwe werknemers</p> <p>Aanpassingen aan het ploegensysteem: verfijning van het ploegensysteem zal</p>	<p>Investeren in ergonomie die niet voldoet aan een wettelijke verplichting</p> <p>Maatregelen om meer te bewegen, minder te roken, minder alcohol te drinken en periodes van ontspanning in te lassen</p> <p>Veiligheidsopleiding om arbeidsongevallen en andere arbeid gerelateerde gezondheidsproblemen te voorkomen en te verminderen</p> <p>Oordopjes op maat om hoorschade te vermijden</p>	<p>Opleidingen aanbieden om de praktische vaardigheden en kennis te vergroten</p> <p>Opzetten van een werkgroep ter verbetering van de autonomie</p>	<p>Loopbaangesprekken invoeren teneinde werknemers beter te kunnen inschakelen in de bedrijfsvoering</p> <p>Loopbaantrajecten opzetten teneinde de motivatie en ambitie van de werknemers te verhogen</p> <p>Pensioenvorbereidingsprogramma opzetten voor 50 plussers</p> <p>Maatregelen invoeren die de diversiteit ondersteunen (verwerven van taalkennis, bewustzijnsverhoging van racisme, discriminatie)</p>

	<p>de werknemers helpen elkaar beter aanvullen en ondersteunen</p> <p>Aanwerving in meerploegenstelsel om ondersteuning te bieden aan medewerkers die in traditionele ploegen werken</p> <p>Flexibele werktijden voor bedienden ter bevordering van de motivatie en de work-life balans te verbeteren</p> <p>Polyvalentie verhogen teneinde de werkdruk en de stress te verminderen (afwisseling van taken)</p> <p>Extra anciënniteit dag: voor medewerkers die 15 jaar anciënniteit bereiken</p> <p>Ontwikkeling managementvaardigheden</p> <p>Thuiswerk invoeren</p>	Gratis fruit, gezond eten en drinken		Individuele en/of collectieve coaching invoeren
371	Extra verlof toekennen voor werknemers vanaf 50 of 60 jaar	Verbeteren ergonomie door leasing van in de hoogte verstelbare bureaus en ergonomische stoelen	Skills uitbreiden door opleidingen aan te bieden om de praktische vaardigheden en kennis te vergroten	Bij passing moederschapsverlof bovenop de uitkering die zwangere werknemers ontvangen

	<p>Opleidingen invoeren om managementvaardigheden te bevorderen</p> <p>Extra werkkraft aanwerven om de werklust te verminderen</p> <p>Extra geboorteverlof om de combinatie werk-privé te balanceren</p> <p>Bepaalde taken niet langer outsourcen maar intern uitvoeren door bijkomende aanwervingen (tijdelijk of vast)</p>	<p>Fietsverhuur opzetten om woon-werk verkeer te verbeteren</p> <p>Acties en middelen invoeren om stress en burn-out te verminderen</p>	<p>Samenwerking verbeteren door organisatie van inzichten workshops</p>	
--	--	---	---	--

*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