

# DEMOGRAFIEFONDS DEMOGRAPHIE

## Overzichtstabel van acties in goedgekeurde demografieplannen: tot 13/12/2018

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

Bedrijf	Actiegebied 1: WERK	Actiegebied 2: GEZONDHEID	Actiegebied 3: COMPETENTIES	Actiegebied 4: LOOPBAANBELEID
1	-extra anciënniteitsverlofdag: 20 of meer jaar anciënniteit bereikt hebben. -1 extra betaalde rimpelverlofdag op leeftijd van 50 jaar.	-shiatsu-massage en andere massage tijdens de werkuren. -gratis deelname aan sportevenementen. -tweewekelijkse spelactiviteit tijdens de zomerperiode en dit tijdens de werkuren. -infosessie over sedentair gedrag. -gratis stappenteller voor het personeel. -sensibilisatieprogramma "meer bewegen". -gratis fruit.		-invoering van loopbaangesprekken.
2	-aanwerving van extra medewerker(s) in ploegendienst -motiverend teamklimaat: Basisopleiding people-management voor leidinggevenden + teamcoachingsinitiatieven	-schildklier- en prostaatonderzoek betaald door de werkgever -sportcheque van 92 euro per werknemer forfaitair		
3	-investeren in people-managementvaardigheden met	-ergonomie: installatie van verstelbare bureau's.		

	betrekking tot dialoogvoering en bewaking van de werkbelasting.			
4	-verhoging van de autonomie en de regelmogelijkheden. Verandering van een "command and controlorganisatie" naar een organisatie van het werk waarbij de werknemers meer beslissingsbevoegdheid, meer autonomie en meer regelmogelijkheden zullen krijgen	-installatie van ergonomische hulpmiddelen		
5	-verhoging van de autonomie en de regelmogelijkheden. Verandering van een "command and controlorganisatie" naar een organisatie van het werk waarbij de werknemers meer beslissingsbevoegdheid, meer autonomie en meer regelmogelijkheden zullen krijgen.	-cursus defensief rijgedrag voor de vertegenwoordigers		
6	-opstart peter- en meterschapsproject zodat jongere werknemers beter geïntegreerd kunnen worden. -overplaatsing naar andere job voor wie de job te stresserend was. aangepaste job voor werknemers om medische redenen.	-sporten tijdens de middag. -Yogales door professionele begeleidster 1X per week. -2 X per week gratis fruitmanden. -infosessie "omgaan met stress". -gratis medisch onderzoek om de drie jaar voor 45 plus		
7	-invoering rimpelverlof: 1 dag op 50 jaar, 1 dag op 53 jaar, 1 dag op 57 jaar			
8	-bijkomende aanwervingen om het tijdscrediet op te vangen.	-gratis deelname aan sportieve evenementen.		

	-financiële bijpassing bij tijdskrediet voor 50plus (234€ voor halftijds, 59€ voor 1/5 <sup>de</sup> ).	-ondersteuning om het psychosociaal welzijn te verbeteren. -werkposten van de beeldschermwerkers optimaliseren.		
9	-invoering van peter- en meterschap om nieuwe medewerkers beter te integreren.	-fitness (20 minuten) voor medewerkers tijdens de werktijd. -ergonomische werkplekaanpassingen voor de beeldschermwerkers. In kaart brengen risicoanalyse en uitwerken preventiemaatregelen via opleiding om de werkplek en de werkhouding te verbeteren. -uitwerken van ergonomische maatregelen.	-investeren in kennis- en ervaringsuitwisseling. De medewerkers de mogelijkheid bieden om een andere uitdaging aan te gaan binnen de groep. 5 medewerkers wordt de mogelijkheid geboden om een dag mee te gaan met werknemers van een ander bedrijf binnen de groep. Zo kunnen ze ontdekken wat de mogelijkheden zijn.	
10, 11,12	-invoering rimpelverlof voor 45 plus			-coaching van medewerkers
13	-toekennen van maandelijks één uur extra verlof vanaf 50 jaar - toekennen van maandelijks anderhalf uur extra verlof vanaf 55 jaar - toekennen van een maandelijks bruto premie van 75€ voor werknemers met een 1/5 <sup>de</sup> landingsbaan met recht op onderbrekingsuitkering	-aanbieden van fruit en gezonde drank		
14	-toekennen van maandelijks een uur extra verlof voor oudere werknemers te nemen op vrijdag	-toekennen van een bijdrage van 100€ voor een culturele of sportieve activiteit		

		<ul style="list-style-type: none"> <li>-aanbieden van een vrijwillige medische check-up</li> <li>-aanbieden van seizoensfruit</li> </ul>		
15	-toekennen van een extra vakantiedag voor medewerkers van 50 jaar en meer	-sport- en cultuurcheque van 55€ aanbieden		
16	<ul style="list-style-type: none"> <li>-toekennen van een extra halve dag verlof bij een anciënniteit van minimum 10 jaar</li> <li>-toekennen van een extra halve dag verlof bij een anciënniteit van minimum 10 jaar en leeftijd van 55 of meer</li> </ul>	-inschrijvings- en gebruikskost fitnessclub buiten de werkuren		
17	-aanwerving van 2 medewerkers om werkdruk weg te nemen in het tweeploegen-systeem en toekennen van een premie van 150€ bruto per maand aan deze twee	-aanbieden van een sportcheque van 50€		
18	<ul style="list-style-type: none"> <li>-vroegtijdige aanwerving van 21 operatoren extra om de volcontinu-shift te ondersteunen</li> <li>-“toekenning op te nemen extra vakantieuren via demografiebudget.</li> <li>-extra aanwerving van 23 procesoperatoren ter ondersteuning volcontinu shift</li> <li>-inzetten op ondersteuning om intern van job te wisselen</li> <li>-aangepast verloningsbeleid voor medewerkers uit zorgdoelgroepen(oudere werknemers, werknemers met medische kwaaltjes) die overstappen naar een lichtere functie</li> </ul>	<p>verschillende gezondheidsinitiatieven:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-acties rond ‘Stoppen met roken’</li> <li>-campagne rond ‘Meer bewegen’</li> <li>-campagne rond ‘Gezonder eten’</li> <li>-aanbieden van een medische check-up</li> <li>-installeren van een zit-sta-tafel voor sommige werknemers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-opzetten van een opleidingsprogramma voor nieuwe leidinggevenden (kader en bedienden)</li> <li>-opzetten van een opleidingsprogramma rond leiderschap voor niet-hierarchische leiders</li> <li>-opzetten van opleiding ter ondersteuning van medewerkers die met pensioen gaan</li> <li>-opzetten van een programma voor kennismanagement en kennisdeling</li> </ul>	-introdactie van een development programma voor uitvoerende medewerkers

	<p>-afbouwregeling shiftvergoeding voor werknemers die er voor kiezen van een shiftfunctie naar een dagfunctie of lichtere functie over te stappen</p>		<p>-introdactie van talentworkshops voor uitvoerende medewerkers new leadership program om medewerkers die in 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 leidinggevendden</p>	
--	--	--	---	--

			<ul style="list-style-type: none"> <li>-ondersteuning en begeleiding beiden aan medewerkers die occasioneel andere medewerkers moeten aansturen</li> <li>-nieuwe ploegen-medewerkers preventief opleiden rond slaaphygiëne</li> <li>-opleiding slaapcoaching voor ploegenmedewerkers</li> <li>-opleiding rond reanimatie</li> </ul>	
19	-invoeren van één uur anciënniteitsverlof per jaar dienst in plaats van de vroegere anciënniteitsdagen	ondersteunen deelname aan sportactiviteiten		
20	<ul style="list-style-type: none"> <li>-verlofdag 55+</li> <li>-jobverruiming en jobfacilitatie door invoering peter/meterschap</li> <li>-concrete maatregelen werkbelasting en jobcrafting</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-mental coach voor preventie burn out en stress</li> <li>-antivermoeidheidsmatten</li> <li>-tilhulpmiddelen</li> <li>-wekelijks gratis fruit</li> <li>-be healthy event</li> </ul>	-begeleiding/opleiding peters/meters	-leeftijdsbewust loopbaanbeleid voor 55+
21	-aanpassen werkomstandigheden en toekennen van lichtere functies aan medewerkers die vervangen zijn	-sessies rond gezondheids promotie 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>-anciënniteitsdag voor de 60plussers</li> <li>-interne stage met vervanging door interimmer om andere afdelingen te leren kennen</li> <li>-peoplemanagementopleiding voor leidinggevend</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-opleiding stressmanagement</li> <li>-tweemaandelijke workshops rond ontspanning</li> <li>-gezondere drankopties</li> </ul>		
23	<ul style="list-style-type: none"> <li>-anciënniteit voor de 60plussers</li> <li>-interne stage met vervanging door interimmer om andere afdelingen te leren kennen</li> <li>-peoplemanagementopleiding voor leidinggevend</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-opleiding stressmanagement</li> <li>-tweemaandelijke workshops rond ontspanning</li> <li>-gezondere drankopties</li> </ul>		
24	<ul style="list-style-type: none"> <li>-peoplemanagementvaardigheden voor de leidinggevend</li> <li>-ploegenschema's verlichten en inspraak in de planning invoeren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-vita-check</li> <li>-sport- en ontspanningsfaciliteiten in de groene zone van het bedrijfsterrein (petanque, picknick, pingpong)</li> </ul>		
25	<ul style="list-style-type: none"> <li>-anciënniteitsdag vanaf 15j dienst</li> <li>-mogelijkheid om anciënniteitsdag in uren op te nemen</li> <li>-bepaling takenpakket met aandacht voor fysieke toestand en leeftijd</li> <li>-variatie in het uitvoeren van zonetaken binnen het 12u-ploegensysteem</li> <li>-automatisatie dagstaten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-infosessies over persoonlijk welzijn</li> <li>-fitbees</li> <li>-sportmogelijkheden binnen en buiten de onderneming, sportfaciliteiten: onderzoeken en aanbieden</li> <li>-actieplan gezondheid na werknemersbevraging</li> <li>-fruitmanden</li> <li>-gezonde drankopties</li> </ul>	-coachingsessies	peter/meter/mentorschap

	-mogelijkheden om voor de polyvalent shift proces operators die in nachtploeg werken, in dagploeg te werken	-bovenwettelijk ergonomisch bureelmateriaal en hulpmiddelen		
26	premie van 500€ voor wie aan het einde van zijn loopbaan 4/5 <sup>e</sup> gaat werken (al dan niet in landingsbaan) en de vrijgekomen tijd aan vrijwilligerswerk besteed.	fruitmanden		terugbetaling tot 150€ bruto van de kost aan opvang zieke kinderen. Max 5 dagen per kind per jaar.
27	- aangepaste arbeidsorganisatie die motivatie en betrokkenheid verhoogt, door de creatie van 'taakresponsibles'/'team responsables' onder externe begeleiding. - Introductie en omkadering pilootproject plaatsonafhankelijk werken (afsprakenkader, hard- en software, bovenwettelijke ergonomische investeringen)	-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	-werkplekleren	-analyse en implementatie met betrekking tot een waarderingssysteem voor onze oudere werknemers met lange loopbaan.
28	-extra anciënniteitsdag voor arbeiders met 15j dienst -extra aanwerving in volcontinu ploegensysteem om het opnemen van vakantie te vergemakkelijken en de werkdruk te verlagen			
29	-ervaren medewerkers krijgen de opdracht werkinstructies te herschrijven en te vereenvoudigen, Door een nieuwe aanwerving worden ze vervangen in functie.	-online vragenlijst die laagdrempelig de individuele werknemer een welzijnsbalans geeft om de drempel naar psychosociale hulp te verlagen. -pilootproject rond lichttherapiebrillen	-aanleren van interviewtechnieken om bij de analyse van incidenten te komen tot de werkelijke basisoorzaken	-drempel naar talent fit center verlagen -inzichten aanreiken rond trends en



	<ul style="list-style-type: none"> <li>-complexiteit en belasting van de werkomstandigheden verminderen door vereenvoudigde documenten en hulpmiddelen ter beschikking te stellen</li> <li>-creëren van een vlinderrol met minder constante belasting voor ervaren medewerkers</li> <li>-aanpassing en flexibilisering ploegensysteem toepassen: kiezen voor vaste ploeg/kiezen voor minder rotering/kiezen voor vooruitrotering/kiezen voor minder wissels</li> <li>-herbekijken organisatiestructuur en programma naar zelfsturende teams via interne coachstrajecten.</li> <li>-horizontale mobiliteit stimuleren door faciliteren van jobshadowing</li> <li>-opzetten van een lerend netwerk</li>   <li>-lerend netwerk voor peoplemanagers en coachingstraject voor leidinggevenden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-eenmalig medisch sportgeschiktheidsonderzoek</li> <li>-individueel aanbod voedingsadvies.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-werkplekleren via trainingssimulator om werknemers in minder stresserende omgeving bepaalde handelingen aan te leren</li> <li>-workshops rond autonomie, veerkracht en vertrouwen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>evoluties in de industrie met perspectief op duurzame loopbanen</li> </ul>
30	<ul style="list-style-type: none"> <li>-éénmaal per jaar de mogelijkheid om 1u15min vroeger te vertrekken van het werk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-bovenwettelijke ergonomische investeringen</li> </ul>		
31	<ul style="list-style-type: none"> <li>-bijkomende leeftijdsgedag op 51j en 57j</li> <li>-geleidelijke afbouw verlies ploegenpremie bij overstap naar dag uit medische noodzaak</li> <li>-analyse en pilootproject bijsturing ploegenstelsel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-persoonlijk advies door ergonoom</li> <li>-aanbod extra bovenwettelijke medische checkups</li> <li>-sensibilisering rond gezonde levensstijl</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-kennis- en ervaringsuitwisseling stimuleren door op regelmatige basis een afdeling in de kijker te zetten</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>-uitbreiding glijtijdensysteem met ruimere mogelijkheid om uren op te sparen en in blokken op te nemen</li> <li>-wijziging werkorganisatie om toenemende vraag naar deeltijdse arbeid te omkaderen om werkdrukstijging te vermijden</li> </ul>			
32	<ul style="list-style-type: none"> <li>-aanwerving extra techniker om werkdruk te verminderen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-fruitmand</li> <li>-aanbod individuele sportcoach</li> <li>-deelname sportieve activiteiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-aanbod individuele begeleiding</li> <li>-teambuildingsdag</li> </ul>	
33	<ul style="list-style-type: none"> <li>-duurzame inzetbaarheidsdag voor iedere 50+’er</li> <li>-uitbreiding mogelijkheden verlofspreiding</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-tussenkost in bovenwettelijk medisch onderzoek</li> <li>-aankoop 24u/24u-stoel</li> <li>-aankoop antivermoeidheidsmatten</li> <li>-bovenwettelijke ergonomische investering aan installatie</li> </ul>		
34	<ul style="list-style-type: none"> <li>-twee bijkomende verlofdagen voor 60plussers</li> <li>-thuiswerk faciliteren door aankoop bijkomend groot pc-scherm voor wie met laptop werkt</li> <li>-loonkost peter- en meterschapsrol</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-aanmoediging lichaamsbeweging</li> <li>-opstarten voedingsprogramma rond gezonde voeding</li> <li>-aanbod fruitmand</li> <li>-aanbod 1 smoothy per maandag</li> <li>-seminaries rond stress</li> <li>-massagesessies</li> <li>-rugpreventie</li> <li>-stage defensief rijden voor vertegenwoordigers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-professionele carrière begeleiding met focus op competence gap</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-professionele carrière begeleiding en opvolging van concrete stappen</li> </ul>
35	<ul style="list-style-type: none"> <li>-extra aanwervingen in het ploegensysteem om de werkdruk te verlagen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-coaching omgaan met stress</li> </ul>		

36	<p>- oudere werknemers(45+) langer gemotiveerd aan het werk houden door hen een betaalde leeftijdsvrijdag toe te kennen waardoor een extra mogelijkheid tot recuperatie wordt aangeboden.</p> <p>- invoeren van een extra anciënniteitsdag</p>	- campagne om een gezonde levensstijl te promoten	- verbeteren van people management vaardigheden van leidinggevende medewerkers(meester-gasten, experts, midden managers en managers) - veiligheidsopleiding omgaan met gevaarlijke producten	- opzetten van een peter/meterschap model**
37	<p>-1 leeftijdsvrijdag vanaf 50 jaar en 2 leeftijdsvrijdagen vanaf 55 jaar</p> <p>- extra aanwerving om de werkdruk te verlagen</p> <p>- mensen in ploeg voorrang geven om te schakelen naar een ander uurrooster</p>	- 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 leidinggevendenden	<p>- uitgebreide bloedanalyse om mogelijke gezondheidsproblemen sneller op te sporen</p> <p>- betere ergonomie door aankoop wikkelmachine</p>		
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	- peter/meterschap om nieuwe werknemers op te vangen -bijkomende verlofdag vanaf 55 jaar voor de niet volcontinu arbeiders/bedienden -bijkomende verlofdag vanaf 60 jaar voor alle arbeiders/bedienden	-investeren in beleid omtrent het voorkomen van burn-outs/depressies -maatregelen omtrent gezondheidsbegeleiding(slaap-coaching, voedingsbegeleiding,bewegings-tips)		-opleidingsaanbod met betrekking tot transitiebeleid door medewerkers de kans te geven om te wisselen van dagdienst naar

	-extra aanwerving om de werkdruk te verlagen			een vroeg of laat ploegensysteem
50	-sleutelen aan tijds- en plaatsonafhankelijk werken -sleutelen aan verlofregeling	- ergonomische middelen door aankoop van verstelbare bureaus en ergonomische stoelen - training voor leidinggevendenden in het kader van welzijn op het werk - maatregel aanschaffen van sportkledij om beweging te stimuleren	- werknemers leren werken met een statisch programma via online cursus	-Loopbaan-trajecten uittekenen door in kaart brengen van loopbaan-potentieel van jobs - coaching om werknemers te ondersteunen om loopbaan-competenties te ontwikkelen en hiermee ook daadwerkelijk aan de slag te gaan -opleiden tot peter/meter binnen het bedrijf**
51	-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	- coachingsessies omtrent werkbaar werk	

		- informatiecampagne om werknemers ertoe aanzetten om gezonder te leven en meer te doen bewegen		
53	-bijkomende verlofdag vanaf 50 jaar -mogelijkheid om nachtschiften in te ruilen voor dagshiften	- sport- en cultuurcheques van max. 100 euro/per jaar aanbieden -fruitmanden - opleidingen rond ergonomie(Hoe ergonomisch werken met beeldschermen?)		- loopbaan- gesprekken voor arbeiders
54	-extra 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 geven om over te stappen van voltijds naar 4/5 om zo hun einde loopbaan in te leiden - workshops organiseren voor werknemers die zelf hun job beter willen inrichten, efficiënter maken(jobcrafting)	-werknemers stimuleren om meer te bewegen door een fitbit(stappenteller) aan te bieden - workshops rond werkbaar werk(Hoe werkdruk verlagen?, hoe omgaan met stress?) - fruitmanden -medische check-up vanaf 55 jaar		
63	- werkbaar werk ondersteunen door tool te ontwikkelen om arbeidsorganisatie aan te passen	-medische check-up vanaf 45 jaar		
64	-extra dag anciënniteitsverlof vanaf 15 jaar anciënniteit			
65	-extra verlofdag: 52 jaar: 1 betaalde dag, 54 jaar: 2 betaalde dagen,56 jaar: 3 betaalde dagen, 58 jaar: 4 betaalde dagen	-workshops rond gezondheid en welzijn		-opleiding rond mentorship met daarbij

	<p>-extra verlofdag: vanaf 58 jaar  - extra anciënniteitsdag:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 jaar: 1 dag</li> <li>• 5 jaar: 2 dagen</li> <li>• 7 jaar: 3 dagen</li> <li>• 9 jaar: 4 dagen</li> <li>• 12 jaar: 5 dagen</li> <li>• 15 jaar: 6 dagen</li> <li>• 20 jaar : 7 dagen</li> </ul> <p>-analyse van het ploegenrooster om zo de voor-en nadelen in kaart te brengen en de jobs werkbaar te houden</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 de groep van ingenieurs, opdat zij bij het ontwerp van nieuwe installaties hier ook rekening mee houden</p> <p>-werkgroep rond stress en burn-outs</p>		<p>uitleg rond mentoring technieken en modellen.**</p> <p>-intervisiegroep waarbij verschillende leidinggevenden van verschillende afdelingen samenkomen op geregelde tijdstippen waarbij ze ervaringen uitwisselen en leren van elkaar rond “people management zaken”</p> <p>- training om leidinggevenden 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>
--	---	---	--	---



				<ul style="list-style-type: none"> <li>- loopbaanbegeleiding aanbieden om werknemers te ondersteunen bij het nemen van loopbaankeuzes en beslissingen</li> <li>- emailbeleid waarin duidelijke afspraken worden beschreven mbt het versturen van e-mails om de werk-privébalans te bevorderen</li> </ul>
66	<ul style="list-style-type: none"> <li>-extra leeftijdsvrijdag voor alle werknemers ouder dan 50 jaar</li> <li>- uitbreiden pater/meterschap voor nieuwe werknemers op te vangen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-werkgroep ter verbetering van het werkklimaat</li> <li>-fruitmand</li> <li>- analyse om tot ergonomische maatregelen te komen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-opleidingen pater/meterschap</li> </ul>	
67	<ul style="list-style-type: none"> <li>-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</li> <li>-extra leeftijdsvrijdag voor alle werknemers ouder dan 50 jaar</li> <li>-een beleid implementeren rond homeworking</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-tussenschik van 50 euro op een sportabonnement</li> <li>-fruitmand</li> <li>- een ploeg samenstellen om deel te nemen aan sportevenementen waaronder de 20km van Brussel</li> <li>-medische check-up vanaf 50 jaar</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>-de mogelijkheid geven aan werknemers vanaf 50 jaar om intern van functie te veranderen</li> </ul>

		- maatregelen om de werkomgeving te verbeteren		
68	-extra verlofdag voor alle werknemers(pro-rata tewerkstellingsregime)	-fruitmand		
69	-anciënniteitsdag voor medewerkers met een anciënniteit van meer dan 20 jaar	-sport- en cultuurcheque voor alle medewerkers		
70	-ervaren medewerkers de kans geven om door te groeien naar een nieuwe functie als veiligheidscoach	- campagnes rond gezondheid: o campagne "je longen, je leven" o campagne "beweging" o campagne rond gezonde voeding o campagne global health check -ergonomische maatregelen door op maat afgestelde bureaus om lichamelijke klachten te verminderen -aanschaf van ergonomische beeldschermen -opleiding om de lichamelijke belasting tijdens werken met schepladers te verminderen		
71	-ontwikkelen peoplemanagementvaardigheden door opleiding, praktische oefeningen en individuele coachingsmomenten - werkgroepen oprichten om werknemers zelf hun job beter in te vullen, efficiënter te maken - uitbreiden peter/meterschap voor nieuwe werknemers op te vangen	-workshop rond stress en burn-out - coaching rond perfectionisme om werknemers te ondersteunen, hun draagkracht en draaglast beter in balans te brengen -ergonomische maatregelen door aankoop ergonomische stoelen	-opleidingen, coaching voor werknemers die in lijn liggen met hun ambities en competenties	- praktijkgerichte leermomenten rond communicatie, verandering, feedback, coachende vaardigheden -competentiematrix 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: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sporten tijdens de middag</li> <li>○ Yogales</li> <li>○ Fruitmanden</li> <li>○ Medische check-ups vanaf 45 jaar</li> <li>○ Sessies rond omgaan met stress</li> </ul>		
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: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Één dag per kalenderjaar vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar,</li> <li>○ Één dag per kalenderjaar vanaf het bereiken van de leeftijd van 60 jaar.</li> </ul> -bijkomende verlofdag vanaf drie jaar anciënniteit -toekenning van een afbouwpremie voor oudere werknemers die overschakelen van ploegenarbeid naar dagdienst	-ergonomie verbeteren door installatie van een automatisch cleaning systeem voor reactoren -ergonomie verbeteren door installatie van in de hoogte verstelbare bureaus	-coaching voor leidinggevendenden rond ontdekken van talenten en competenties -opleiding operators ondersteunen door middel van instructiefilms	
75	-analyse van de arbeidsorganisatie met als doel het werk aangenamer en efficiënter te maken voor de werknemer	-evaluatie van werkhouding die zal leiden tot ergonomische middelen om werkhouding te verbeteren		

		- sensibiliseren om meer te bewegen door het toekennen van een sportcheque ter waarde van 50 euro		
76	-investeren in peoplemanagementvaardigheden voor leidinggevenden om te leren omgaan met veranderingen binnen de organisatie -extra aanwerving om de werkdruk te verlagen -extra verlofdagen vanaf 53 jaar	-investeren in beleid omtrent het voorkomen van burn-outs/depressies -fruitautomaat -informatiesessies rond hoe het werk ergonomischer uitvoeren		-informatie-sessies rond loopbaanbegeleiding
77	-afbouw van de nachtshiften voor de werknemers ouder dan 50 jaar	-coaching omgaan met stress -fruitmand		
78	- uitbreiden peter/meterschap voor nieuwe werknemers op te vangen -extra 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 zitsta tafels aan te kopen	-opleidingen peter/meterschap	-ondersteunen en begeleiden van medewerkers die beroep wensen te doen op een externe coach om hen in bepaalde situaties of in hun dagelijkse taken te begeleiden
80	-acties met het oog op optimalisatie van arbeidstijd door het stimuleren van thuiswerken	-medische check-ups vanaf 45+ - Stimuleren om meer te bewegen door lease-fietsen aan te bieden - aanbieden van vers fruit	- opleiding peter/meterschap voor nieuwe werknemers op te vangen	-loopbaanworkshops om mensen te laten nadenken over waar ze met

	-acties met het oog op werkverlichting door het aanwerven van een extra medewerker	-ergonomische maatregelen door zitsta tafels en aangepaste bureaustoelen aan te kopen -auditieve ondersteuning door aan mensen met gehoorproblemen apparatuur aan te bieden die hen helpt vergaderingen of congressen bij te wonen -preventieprogramma om rugklachten en stress te voorkomen -terugkeerbeleid om een terugkeer na een langdurige ziekte ondersteunen - organiseren Safety day rond veilig werken en leven	-workshops rond het bewustmaken van het belang van werken vanuit je sterktes voor een optimale jobtevredenheid -workshops rond het productief omgaan met conflicten	hun loopbaan (en leven) naartoe willen -ontwikkelingsmoment van 2,5 dagen dat zich specifiek richt op doorgroeimogelijkheden / Leiderschapskwaliteiten van jonge medewerkers om hen handvaten aan te reiken hoe ze hun verdere loopbaan kunnen uitbouwen/vormgeven
81	- uitbreiden peter/meterschap voor nieuwe werknemers op te vangen	-coaching omgaan met stress		
82	-extra verlofdag vanaf 50 en 55 jaar -investeren in plaatsonafhankelijk werken(thuiswerk)	-coaching rond time en -stressmanagement -creëren van gezondere en meer ergonomische werkplek voor medewerkers door aankoop van instelbare hoog-laag bureaus -coaching in het kader van burn-out preventie		
83	- invoeren peter/meterschap om nieuwe werknemers op te vangen	-opleiding omtrent het verbeteren van het rijgedrag en de veiligheid van onze chauffeurs of	-ontwikkelen van een opleidingsbeleid om de skills en competenties	

	<p>-In het kader van motiverend leiderschap en teamklimaat en jobinhoud wensen we het belangstellings-registratiegesprek te introduceren om te peilen naar verwachtingen van de medewerkers wat betreft jobrotatie, doorgroei, werktevredenheid en werkplezier</p> <p>-verbeteren van communicatieskills; managementskills en competenties people management van onze startende "jonge" leidinggevenden om de teams beter aan te sturen met meer interactie, coaching en communicatie.</p>	<p>medewerkers met een bedrijfswagen of camion.</p> <p>-medische check-up vanaf 45 jaar</p> <p>-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>van de medewerkers verder te ontwikkelen</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**</p> <p>-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</p>	<p>-creëren van gezondere en meer ergonomische werkplek voor medewerkers door aankoop van instelbare hoog-laag bureaus</p> <p>-preventiecampagne in het kader van burn-outs</p>		

	-motiverend leiderschap en teamklimaat door ondersteuning te bieden aan de leidinggevende om hun team te motiveren en zelf aan te sturen			
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 also leidinggevend te ondersteunen in hun rol -teamworkshops om de samenwerking binnen en tussen de verschillende teams te versterken en efficiënter te laten verlopen - investeren in een beleid rond plaatsonafhankelijk werken(thuiswerk)	-informatiesessies over preventie rond stress, conflicten op het werk depressies en alcoholgebruik -fruitmand	-opleidingsbeleid verder ontwikkelen	
88	-sleutelen aan de arbeidersorganisatie om werknemers meer flexibiliteit en vrijheid te geven om hun werk te plannen en zelf hun work-life balans te laten bepalen	-ergonomische maatregelen door aankoop ergonomische stoelen - aan de hand van coaching een beleid ontwikkelen rond omgaan met psychosociale risico's		
89	-extra aanwerving om de werkdruk te verlagen	-uitwerken van een preventief beleid rond stress en burn-outs		
90	-extra aanwerving om de werkdruk te verlagen -ontwikkelen van een gedragen leiderschapsvisie om also leidinggevend te	- workshops rond stress, bevlogenheid en gezonde veerkracht	-werknemers trainen m.b.t. stimuleren van groei van henzelf en het	-project Loopbaan- gesprekken door werknemers via een intern of

	<p>ondersteunen in hun rol</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- investeren in een beleid rond plaatsafhankelijk werken(thuiswerk)</li> </ul>		<p>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</p>	<p>extern loopbaange-sprek inzicht geven op vragen i.v.m. oriëntatie van hun loopbaan met als doel een juiste fit tussen persoonlijke interesses en waarden en de Jobinhoud te vinden en dit in elke carriërefase</p>
91	<ul style="list-style-type: none"> <li>-extra verlofdag vanaf 56 jaar <ul style="list-style-type: none"> <li>o volledige dag voor werknemers die meer 80% werken</li> <li>o halve dag voor werknemers die minder dan 80% werken</li> </ul> </li> <li>-extra verlofdag vanaf 58 jaar <ul style="list-style-type: none"> <li>o volledige dag voor werknemers die meer 80% werken</li> <li>o halve dag voor werknemers die minder dan 80% werken</li> </ul> </li> <li>-invoeren mobiplan met als doel de glijtijdregeling uit te breiden</li> <li>- coachingsessies voor nieuwe leidinggevendenden met als doel het aanscherpen van hun leiderschapscompetenties en peoplemanagementvaardigheden.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- coachingsessies voor nieuwe leidinggevendenden met als doel het aanscherpen van hun leiderschapscompetenties</li> </ul>	



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 leidinggevenden 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 3. intervisie-sessies begeleid door interne medewerkers en externe consultants 4. individuele opvolging en begeleiding 5. individuele coaching 6. individuele opvolgings- en ontwikkelingstrajecten	-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.	

95	<ul style="list-style-type: none"> <li>-extra verlofdag vanaf 50 jaar zowel voor de arbeiders als de bedienden van het bedrijf</li> <li>-basisopleiding people management / teamcoaching voor brigadiers/teamleiders/zone-verantwoordelijken om de samenwerking te verbeteren - afstand uitvoerende-leidinggevende verminderen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-installatie van ergonomische hulpmiddelen door aanschaf van tilhulpmiddelen en een industriële manipulator</li> <li>-het bewegen van beeldschermwerkers stimuleren door aanschaf van bureaus op sta-hoogte</li> <li>- ergonomische risico analyse per werkpost (bv KIMmethode) uitvoeren om na te gaan welke activiteiten als licht tot zwaar moeten beschouwd worden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-opleidingen die de competenties en kwalificatie van de werknemers bevorderen</li> </ul>	
96	<ul style="list-style-type: none"> <li>-leiderschapstraining voor betere werksfeer door opleiding van de leidinggevenden om hun leiding geven te verbeteren.</li> <li>- draagbaarder werk voor arbeiders vanaf 54 jaar door hun de kans te geven om 1 keer per maand 2 uur later te laten starten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ergonomische maatregelen door aankoop van ergonomische stoelen en tafels</li> <li>-fruitmand</li> </ul>		
97	<ul style="list-style-type: none"> <li>-invoeren van werkoverleg tussen alle arbeiders in het kader van arbeidsorganisatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ergonomische maatregelen door aankoop van mechanische flip</li> <li>-informatiesessies rond hoe een betere werkhouding achter mijn computer</li> </ul>		
98	<ul style="list-style-type: none"> <li>-evaluatiestudie rond werkreorganisatie in het departement productie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-medische check-up vanaf 55 jaar</li> <li>-promotiecampagne rond meer bewegen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-opleiding peter meterschap</li> <li>-opleidingen in het kader van personeelsontwikkeling omtrent communicatie leadership, creativiteit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-beleid ontwikkelen omtrent de kennisuitwisseling van mensen die hun</li> </ul>

				einde carrière naderen
99	<ul style="list-style-type: none"> <li>-arbeidsreorganisatie door invoeren van flexibele middagpauze</li> <li>-Investeren in ondersteunend collegiaal klimaat via inrichting petermeterschap mentorsysteem</li> <li>-extra verlofdag vanaf 59 jaar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-senisibiliseringscampagnes rond het voorkomen van een burn-out</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-opleidingen rond productgerelateerde chemische processen</li> </ul>	
100	<ul style="list-style-type: none"> <li>-extra verlofdag voor alle voltijdse werknemers</li> <li>-extra verlofdag vanaf 55 jaar</li> <li>-opleiding voor leidinggevendenden rond leiderschap</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- programma ontwikkelen om stress te verminderen</li> </ul>		
101	<ul style="list-style-type: none"> <li>-extra verlofdag vanaf 50 jaar</li> <li>-investeren in People managementvaardigheden door opleiding rond engagementdrivers en duurzame inzetbaarheid</li> <li>-investeren in kwaliteitsvolle dialoog en gesprekkencyclus door onder andere nieuwe werkgroepen/ opleidingen op te starten in functie werkbaar werk*</li> <li>-individuele aanpassingen aan ploegensysteem buiten reeds bestaande regels</li> <li>-insourcing</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-investeringen in ergonomie: aanschaf van hulpmiddelen / werkplekaanpassing / Ergonomie / inzetten op heffen, tillen in slitting en korrelvoeding, inkten, lijmen, ... <ul style="list-style-type: none"> <li>o Zit/sta burelen</li> <li>o laptopstandaard</li> <li>o ergonomische stoelen</li> <li>o vatenlifter Servo (I&amp;L)</li> <li>o opvangkarretjes in de drukkerij</li> <li>o inpakstoelen uitpakzone in Logistiek</li> <li>o zwenkarm TD</li> <li>o kanteltafel rolsnijdienst</li> </ul> </li> <li>-acties in het kader van Bravo(Bewegen-Roken-Alcohol-Voeding-Ontspanning)</li> <li>-extra medische check-up voor 45+</li> <li>-investeren in terugkeerbeleid na (langdurige) ziekte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-investering inzetbaarheid nieuwe technologieën door middel van training</li> <li>-time management</li> <li>-Opleidingen voor werknemers tot Burnout coach, ergonomiecoach en bewegingscoach</li> <li>-ontwikkeling competentiematrix door te investeren in detectie van opleidings-en ontwikkelingsnoden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-investeren in loopbaancoaching en loopbaangesprekken</li> <li>-coaching omtrent succesplanning</li> </ul>

102	<p>-opleiding voor leidinggevendenden omtrent de verschillende aspecten van leiderschap</p> <p>-coaching van individuele en collectieve ontwikkeling van leiders en coaching omtrent carriereplanning</p> <p>-uitbreiden peter/meterschap voor nieuwe werknemers op te vangen</p>	<p>-medische check-up vanaf 45+</p> <p>- acties rond preventie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o anticipeer op de symptomen van burn-out en burn-out</li> <li>o om uw eigen denkpatronen positief te beïnvloeden</li> <li>o versterk je veerkracht</li> <li>o om uw inzet en uw tevredenheid op het werk te versterken</li> </ul>	<p>-investeren in projectmanagement:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.zelfmanagement</li> <li>2.management van anderen (management zonder hiërarchische link)</li> <li>3.het beheer van een project in een Matrixorganisatie</li> </ol> <p>-systeem ontwikkelen om de communicatie tussen medewerkers te verbeteren</p> <p>-investeren in changemanagement</p> <p>-opleidingen omtrent MS office om de IT-capaciteiten van de werknemers verder te ontwikkelen</p> <p>-investeren in de vaardigheden van werknemers door verschillende trainingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o ontdek de 6 persoonlijkheidstypen en hun kwaliteiten</li> <li>o herken vormen van communicatie op kleur</li> <li>o de impact van elke kleur op communicatie begrijpen</li> </ul>	
-----	---	---	--	--

			o identificeer uw hefboomen in termen van motivatie	
103	-investeren in people management-vaardigheden voor leidinggevenden -opzetten van acties om de teamklimaat te verbeteren	-investeringen in ergonomie		
104	-externe analyse en concrete maatregelen rond ploegenarbeid -introduceren van thuiswerk voor het bedrijf -2 extra verlofdagen van 25 en 30 jaar anciënniteit	-fietsleasing -opleiding rond ergonomie voor ingenieurs -opleiding rond burn-out-preventie -medische check-up voor 50+ -deelname aan sport -de ergonomie van de burelen verbeteren -een anti-rook-campagne opzetten -sensibilisering en acties opzetten rond gezond eten (fruit, aanpassingen aan het menu in de refter)		-acties opzetten om de communicatie te verbeteren -coaching rond loopbaanbeheer -investeren in people management vaardigheden voor de leidinggevenden -peter-en meterschap opzetten -coaching op het vlak van people management
105	-analyse en concrete maatregelen rond werkbaar werk -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	<ul style="list-style-type: none"> <li>-bijkomende aanwerving om de werkdruk te verlagen</li> <li>-verbreding en variatie in het takenpakket door het uitoefenen van andere functies</li> <li>-investeren in people management vaardigheden</li> <li>-peter-en meterschap installeren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-aankoop van zit-sta-tafels en -stoelen</li> <li>-acties die lichaamsbeweging, gezonde voeding, .. promoten</li> <li>-aankoop van tilwerktuigen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-online competentiematrix opmaken</li> <li>-e-learning opstarten</li> <li>-een platform en methodiek opzetten rond kennisdeling</li> <li>-workshops om rond welzijn te sensibiliseren</li> <li>-opleiding rond communicatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-inzetbaarheid promoten door concrete acties</li> <li>-opleiding voor peter en meters</li> <li>-workshop rond inzetbaarheid</li> <li>-opleiding rond loopbaanbeheer</li> <li>-roadshows doen om de mobiliteit te verhogen</li> <li>-een meetinstrument creëren om inzetbaarheid te meten en coaching rond deze materie</li> </ul>
107	<ul style="list-style-type: none"> <li>-aanpassing van het ploegensysteem</li> <li>-verbreding en variatie in het takenpakket door het uitoefenen van andere functies</li> <li>-investeren in people management vaardigheden</li> <li>-peter-en meterschap installeren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-aankoop van zit-sta-tafels en -stoelen</li> <li>-acties die lichaamsbeweging, gezonde voeding, .. promoten</li> <li>-aankoop van tilwerktuigen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-online competentiematrix opmaken</li> <li>-e-learning opstarten</li> <li>-een platform en methodiek opzetten rond kennisdeling</li> <li>-workshops om rond welzijn te sensibiliseren</li> <li>-opleiding rond communicatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-inzetbaarheid promoten door concrete acties</li> <li>-opleiding voor peter en meters</li> <li>-workshop rond inzetbaarheid</li> <li>-opleiding rond loopbaanbeheer</li> <li>-roadshows doen om de mobiliteit te verhogen</li> <li>-een meetinstrument creëren om</li> </ul>

				inzetbaarheid te meten en coaching rond deze materie
108	-bijkomende aanwerving om de werkdruk te verlagen -investeren in people management vaardigheden	-aankoop van ergonomische zit-sta tafels -anti-rook-campagne opzetten -toekennen van een stappenteller -toekennen van een fiets-kit	-taalopleidingen	-loopbaantraject opzetten -tussenkost in de kosten van opvang voor zieke kinderen
109	-een extra verlofdag toekennen vanaf 55 jaar -bijkomende aanwervingen om het werk te verlichten	-analyse en maatregelen rond ergonomie -medische check-up voor 45+ -gezondheidscoaching voor ploegenarbeiders		
110	-extra rusturen toekennen vanaf 45 jaar	-sport- of cultuur cheques van 80€		
111	-analyse en concrete maatregelen rond arbeidsorganisatie -bijkomende aanwerving om de werkdruk te verlichten	- een preventieplan opzetten rond stress en burn-out -ergonomische maatregelen door aankoop van zit-sta tafel/bureau -een fietsbeleid opzetten	-ontwikkelingstrajecten opzetten -digitale tools installeren	-een beleid en concrete maatregelen opzetten rond loopbaanbeheer
112	-peter-en meterschap installeren -toekennen van een verlof dag voor de werknemers van 50 jaar en ouder met 1 jaar anciënniteit -aanpassen van het systeem van anciënniteitsverlof -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	-coachingssessies rond stress -zen-atelier		-loopbaan-begeleiding installeren
116	-versterking van het team in het kader van een reorganisatie	-sport- of cultuurcheque van 80€		
117	- versterking van het team in het kader van een reorganisatie	-sport- of cultuurcheque van 80€		
118	-verlichting van het werken in ploegen -investeren in people management vaardigheden voor leidinggevenden en teamverantwoordelijken	-fruitmand -toekennen van ergonomische stoelen en tafels		
119	- verlichting van het werken in ploegen - investeren in people management vaardigheden voor leidinggevenden en teamverantwoordelijken	-fruitmand -toekennen van ergonomische stoelen en tafels		
120	-occasioneel thuiswerk introduceren -mogelijkheid geven om een verlofdag in uren te nemen -toekennen van een extra verlofdag vanaf 15 jaar anciënniteit -mogelijkheid om van nacht naar dagdienst te gaan met behoud van loonvoorwaarden gedurende een week voor arbeiders in volcontinu	-fruitmand -medische check-up vanaf 45 jaar		
121	-peter-en meterschap installeren -maatregelen nemen om het teamklimaat te verbeteren -investeren in people management vaardigheden van het middelmanagement	-uitgebreide medische check-up voor medewerkers van 45 jaar en meer	-coaching van leidinggevenden om autonomie te ontwikkelen	-loopbaan-coaching voor medewerkers met minstens 10 jaar anciënniteit



122	<ul style="list-style-type: none"> <li>-analyse en acties rond werkbaar werk (aangepast werk, arbeidsorganisatie,...)</li> <li>-investeren in people management vaardigheden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-een actieplan opmaken: medische check-up, burn-out-preventie,...</li> <li>-individuele begeleiding bij terugkeer naar het werk</li> <li>-advies rond gezonder leven</li> <li>-opzetten van hulp en methodieken voor het werk</li> <li>-opleiding heffen en tillen</li> </ul>		
123	<ul style="list-style-type: none"> <li>-investeren in people management vaardigheden voor de leidinggevenden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-opleiding burn-out-preventie</li> <li>-thema-dag rond gezondheid</li> <li>-fruitmand</li> <li>-financiële tussenkomst bij sport-activiteiten</li> </ul>		
124	<ul style="list-style-type: none"> <li>-interne aanwerving van 2 instructeurs met als taak analyse en verbeteren van de werkinstructies</li> <li>-toekennen van een extra verlofdag voor 51 jaar en ouder</li> <li>-investeren in people management vaardigheden voor de leidinggevenden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-materiaal ter beschikking stellen voor de verbetering van de gezondheid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-bijkomende aanwervingen om opleidingen te kunnen toestaan</li> </ul>	
125	<ul style="list-style-type: none"> <li>-leeftijdsgedag arbeiders 50+</li> <li>-investeren in -peoplemanagement vaardigheden.</li> <li>-investeren in kwaliteitsvolle dialoog en gesprekkencyclusen.*</li> <li>-opleidingen in functie van werkbaar werk.</li> <li>-(individuele) aanpassingen aan jobinhoud of ploegensysteem.</li> <li>-insourcing: externe functies insourcen.</li> <li>-extra anciënniteitsdagen invoeren of vervroegen voor arbeiders en bedienden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-investeringen in ergonomie: hulpmiddelen, werkplekaanpassingen, heffen en tillen.</li> <li>-meer bewegen: sponsoring loopwedstrijd.</li> <li>-verhogen comfort werknemers.</li> <li>-Bravo: incentivering sportbudget, minder roken, gratis fruit.</li> <li>-infosessies gezonder leven.</li> <li>-extra medische check-up voor 45+</li> <li>-aanpassingen aan vergeten werkposten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-opleiding nieuwe technologieën.</li> <li>-opleiding timemanagement</li> <li>-opleiding tot burn-out-coach.</li> <li>-Verschillende mensen opleiden in verschillende afdelingen ergo@work &amp; move@work.</li> <li>-investeren in detectie van opleidings- en ontwikkelingsnoden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coaching op de werkvloer.</li> <li>-investeren in loopbaancoaching-gesprekken.</li> <li>-Voeren van verwachtings-gesprekken.</li> </ul>

		-investeren in terugkeerbeleid na ziekte.		
126	-aanmoedigingspremie bij tijdskrediet voor landingsbanen (1/5 <sup>de</sup> vermindering). -bijkomende aanwerving om het tijdskrediet/landingsbaan op te vangen. 1 extra aanwerving per 5 werknemers die prestaties met 1/5 <sup>de</sup> verminderen.	- fietsleaseplan: stimuleren fietsen naar het werk.		
127	-extra vakantie-uren: 45jaar tot 54 jaar: 4 uur per jaar. 55 jaar tot 59 jaar: 8 uur per jaar. Vanaf 60 jaar: 12 uur per jaar. Verrekening van deze uren voor weekendwerkers.	-wekelijks aanbod van gratis vers fruit.		
128	- extra betaalde verlof voor arbeiders en bedienden vanaf 55 jaar.			
129	-extra betaalde verlofdag onder voorwaarde minimum 5 jaar anciënniteit en leeftijd bereik hebben van 52 jaar of ouder. -aanpassing toekenning anciënniteitsverlof: recht op anciënniteitsverlof volgend op de maand waarop anciënniteit werd bereikt.	-extra gehoorbescherming. -aanpassing individuele werkposten met ondersteuning ergonomo. -investering in ergonomie		
130	-twee extra betaalde verlofdagen vanaf 55+	-gratis fruit.		
131	-financiële bijpassing op het tijdskrediet zonder motief.	-coaching gezonder leven ploegenarbeiders.		

132	<ul style="list-style-type: none"> <li>-extra verlofdag vanaf 57 jaar.</li> <li>-invoering peter- en meterschap</li> <li>-extra aanwervingen ten einde werk in ploegen te verlichten in logistiek en verpakkingsafdeling.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-sensibiliseringsprogramma tegen stress om de psychosociale obstakels te verminderen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-vorming en coaching ergonomie, nieuwe competenties</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-discussie over de noden bij eindeloopbaan en ondersteuning via consultant voor medewerkers vanaf 55 jaar.</li> </ul>
133	<ul style="list-style-type: none"> <li>-invoering peter-en meterschap om snellere integratie nieuwe collega' s te verzekeren.</li> <li>-aanpassingen arbeidsorganisatie om betere combinatie arbeid-gezin te realiseren. (flexibiliteit arbeidstijd, tele-arbeid, vorming).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-coachingsessies work-lifebalance vanaf 45+.</li> <li>-eat good, feel good, medewerkers gezonder laten eten.</li> <li>-meer bewegen via sport en sponsoring loopwedstrijd.</li> <li>-investeringen in ergonomie.</li> </ul>		
134	<ul style="list-style-type: none"> <li>-van 5 naar 6 ploegensysteem met extra aanwervingen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-investeren in de fysieke en mentale gezondheid</li> </ul>		
135	<ul style="list-style-type: none"> <li>-meer autonomie en werkplezier door teams beter te laten samenwerken.</li> <li>-peoplemanagementvaardigheden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-burn-out-preventie.</li> <li>-ergonomische aanpassingen.</li> </ul>		

136	-extra vakantiedag voor arbeiders en bedienden vanaf 45 jaar.			
137	-duurzame inzetbaarheid van de werknemers verhogen via onderzoek en te nemen acties op vlak van arbeidsorganisatie, arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden. -invoering peter- en meterschap voor begeleiding nieuwe werknemers.	-duurzame inzetbaarheid van de werknemers verhogen via opleiding stress en burn-out, stressmanagement voor leidinggevenden en externe ondersteuning bij werk-gerelateerde psychosociale belasting. -aanbieden gezonde voeding via warme soep tijdens nachtshiften, 2 X per jaar gezondere themamaaltijd, gezonde snacks in automaten.		
138	-aanmoedigingspremie tijdskrediet/ landingsbanen 1/5 <sup>de</sup> 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 peoplemanagementvaardigheden. -aanwerving extra medewerkers om opleiding ervaren medewerkers te realiseren en hun werkzaamheden te verlichten. -bevraging ploegensysteem en acties ondernemen om het huidig ploegensysteem werkbaarder te maken.	-medische check-up. -ergonomie: verbeteren hef- en tiltechnieken.	-vorming om competenties te verhogen. Verbeteren van kennis nieuwe en ervaren medewerkers. -training on the job, invoeren peter- en meterschap. -collegialiteit verbeteren via infosessies.	

140	-verlaging van de leeftijdsgedag tot 48 jaar en invoeren van een bijkomende leeftijdsgedag op 53 jaar	-aanschaffen ergonomische middelen voor de packing afdeling		
141	-rimpeldag voor arbeiders en bedienden vanaf 55 jaar -invoeren peter/meterschap bij starters en werknemers die van job wisselen -invoeren van een interne trainingdag voor 45 plussers -opleidingen voor leidinggeevenden omtrent motiverend leiderschap en het creëren van een positief teamklimaat -opleiding om afwisseling in de taken te verhogen	-gezonde levensstijl stimuleren door campagnes rond stopen met roken, meer bewegen en gezonder eten	-specifieke training om werknemers te stimuleren van engagement en werkoverleg binnen de afdeling	-loonbaangesprekken
142	-rimpeldag voor arbeiders en bedienden vanaf 55 jaar -invoeren peter/meterschap bij starters en werknemers die van job wisselen -invoeren van een interne trainingdag voor 45 plussers -opleidingen voor leidinggeevenden omtrent motiverend leiderschap en het creëren van een positief teamklimaat -opleiding om afwisseling in de taken te verhogen	-gezonde levensstijl stimuleren door campagnes rond stopen met roken, meer bewegen en gezonder eten	-specifieke training om werknemers te stimuleren van engagement en werkoverleg binnen de afdeling	-loonbaangesprekken
143	-bijkomende verlofdag vanaf 57 jaar -invoeren peter/meterschap -extra aanwervingen om de werklust te verminderen	-sensibilisatiecampagne rond stress en welzijn op het werk	-opleidingen rond ergonomie en peter/meterschap	-investeren in loonbaangesprekken

144	-extra verlofdag per jaar voor alle werknemers boven de 60 jaar	- aanbieden van fruitmanden		
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 ergonomischebureaustoelen		
147	-extra aanwerving om de werkdruk te verlagen -invoeren flexibele werktijden	-aankoop motorgestuurd wagentje om het werk ergonomischer te maken -workshop rond gezonde voeding -aanbieden van fruitmanden -aanbieden van ondersteuning om deel te nemen aan sportactiviteiten	-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 de werknemers te verbeteren**	-bevordering van fysieke, mentale en interactiviteit van werknemers -"aangepaste" sportlessen voor werknemers boven de 45 jaar en mensen met fysieke problemen / beperkingen - werknemers van 55 jaar en ouder een enveloppe (budget) aanbieden waarmee ze kunnen profiteren van trainingen, conferenties of een medische check-up Bevordering van fysieke, mentale en interactiviteit van werknemers	-opleiding rond voorbereiding van je pensioen -trainingmodules om de competenties te versterken -competenties versterken door een bibliotheek op te stellen rond verschillende thema's waaronder samenwerking, betere	-een proces uitwerken om mensen beter voor te bereiden op het hun pensioen -bijkomende verlofdag voor kaderleden vanaf 50 jaar

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

150	<p>-extra aanwervingen om de werkdruk te verlagen</p> <p>- evaluatiestudie rond arbeidsreorganisatie voor werknemers boven de 45 jaar die in de afdeling productie werken</p> <p>-invoeren van opleidingen rond mentoring om kennisoverdracht tussen de werknemers te verbeteren**</p>	<p>-bevordering van fysieke, mentale en interactiviteit van werknemers</p> <p>- "aangepaste" sportlessen voor werknemers boven de 45 jaar en mensen met fysieke problemen / beperkingen</p> <p>- werknemers van 55 jaar en ouder een enveloppe (budget) aanbieden waarmee ze kunnen profiteren van trainingen, conferenties of een medische check-up</p> <p>Bevordering van fysieke, mentale en interactiviteit van werknemers</p> <p>- "Aangepaste" sportlessen voor werknemers boven de 45 jaar en mensen met fysieke problemen / beperkingen</p> <p>- werknemers van 55 jaar en ouder een enveloppe (budget) aanbieden waarmee ze kunnen profiteren van trainingen, conferenties of een medische check-up</p>	<p>-opleiding rond voorbereiding van je pensioen</p> <p>-trainingmodules om de competenties te versterken</p> <p>-competenties versterken door een bibliotheek op te stellen rond verschillende thema's waaronder samenwerking, betere nachtrust en werk-/privébalans</p>	<p>-een proces uitwerken om mensen beter voor te bereiden op het hun pensioen</p> <p>-bijkomende verlofdag voor kaderleden vanaf 50 jaar</p>
151	<p>-extra aanwervingen om de werkdruk te verlagen</p> <p>-aanpassen arbeidstijden ter bevordering van een betere werk-/privébalans</p>	<p>-workshops rond slaaphygiëne</p> <p>-aanbieden van gezonde voeding zoals meergranenbrood en verse fruitsla</p> <p>-workshops rond ergonomie</p> <p>-bovenwettelijke maatregelen om warme ruimtes koeler te maken</p>		
152	<p>-afbouwregeling shiftpremie: overgang van shift naar dag voor medewerkers die shift niet meer aankunnen</p>	<p>-aanbieden van vers fruit</p> <p>-aanbieden van oordoppen om de nachtrust van shiftmedewerkers te bevorderen</p>		<p>-toeslag als betaald educatief verlof om een functie binnen het</p>



	-eindeloopbaan shiftmedewerkers werkbaar houden			bedrijf uit te oefenen
153	<ul style="list-style-type: none"> <li>-systeem van glijdende uren voor bedienden uitbreiden</li> <li>-aanwerven extra medewerker om de mogelijkheid om het nemen van allerlei soorten verlof te verhogen voor ploegenmedewerkers</li> <li>-verhogen van het aantal CA-dagen die in uren kunnen worden opgenomen</li> <li>-training peoplemanagement voor leidinggevenden</li> <li>-het aantal verlofdagen per leeftijd opnemen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-medische check-up voor werknemers vanaf 50 jaar</li> <li>-aanbieden van vers fruit</li> <li>-ergonomische maatregelen om de gehoorbescherming te verbeteren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-opleiding rond alarmbeheer om de stress bij de chef-operatoren te verminderen</li> <li>-opleiding rond people management vaardigheden voor leidinggevenden</li> </ul>	
154	<ul style="list-style-type: none"> <li>-een beleid rond homeworking creëren in het bedrijf</li> <li>-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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-coachingsessies om werknemers te stimuleren meer aan sport te doen</li> <li>-aanbieden van ondersteuning om deel te nemen aan sportactiviteiten</li> <li>-sensibiliseringscampagne over nachtwerk voor de nachtarbeiders ter bevordering hun van pauze</li> <li>-leasing van fietsen</li> <li>-aanbieden van een relaxmoment door middel van massages</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-invoeren van opleidingen rond peter-/meterschap om kennisoverdracht tussen de werknemers te verbeteren</li> </ul>	
155	<ul style="list-style-type: none"> <li>-de jobs duurzaam houden door middelen(onder andere interne procesvereenvoudiging) in te voeren om de werkbelasting te verspreiden</li> <li>-extra verlofdag voor werknemers vanaf 52 jaar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ontwikkelen van een plan ter preventie van burn-outs/stress</li> <li>- medische check-ups</li> <li>- workshop rond menopauze/andropauze</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-opleidingen rond het verwerven van nieuwe competenties</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-peter-/meter-schap om nieuwe werknemers beter te integreren***</li> <li>-sensibilisatie van verschillende</li> </ul>

	<p>-investeren in peoplemanagementvaardigheden</p> <p>-aanwerven extra medewerker om de werkdruk te verlichten</p>			generaties en mentoring
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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vanaf 50 jaar: 1 dag</li> <li>• Vanaf 53 jaar: 2 dagen</li> <li>• Vanaf 55 jaar: 3 dagen</li> </ul> <p>-systeem creëren van overleg en inspraak met als bedoeling de afdelingen aangenamer en beter te laten draaien</p>	<p>-ergonomische maatregelen door het aankopen van een machine zodat er geen manipulatie van de verenmeer nodig is</p> <p>-workshop rond ergonomie om de werkhouding achter het bureau te verbeteren</p> <p>-aankopen van ergonomische hulpmiddelen om de werkhouding achter het bureau te verbeteren</p> <p>-aankopen van een mechanische flip zodoende dat er minder fysieke belasting is voor de medewerkers van de tape afdeling</p>	-opleiding rond time management	
158	-extra aanwervingen om de werkdruk te verlichten	<p>-wekelijkse gratis fruit</p> <p>-ergonomische maatregelen door het aankopen van een stapelaar met speer</p> <p>-aankoop van monitoren om de zichtbaarheid op de schermen te verhogen en de vermoeidheid en stress bij de medewerkers te verlagen</p>		
159	<p>-arbeidsreorganisatie door het introduceren van semi-autonome afdelingen</p> <p>-extra halve dag verlof vanaf 58 jaar</p>	<p>-opleiding rond defensief rijden</p> <p>-sportieve coaching ter verbetering van de sportieve conditie van de werknemers</p>		

		<ul style="list-style-type: none"> <li>-opleiding rond het sensibiliseren van burn-out</li> <li>-sportcheque ten waarde van 50 euro</li> </ul>		
160	<ul style="list-style-type: none"> <li>-arbeidsreorganisatie door het introduceren van semi-autonome afdelingen</li> <li>-extra halve dag verlof vanaf 58 jaar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-workshop rond ergonomie om de werkhouding te verbeteren</li> <li>-sportieve coaching ter verbetering van de sportieve conditie van de werknemers</li> <li>-opleiding rond het sensibiliseren van burn-out</li> <li>-sportcheque ten waarde van 50 euro</li> </ul>		
161	<ul style="list-style-type: none"> <li>-extra aanwervingen om de werkdruk te verlichten</li> <li>-extra verlofdag voor 55'plussers</li> <li>-het toekennen van een extra anciënniteitsdag na 15 jaar dienst</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-maatregelen rond gezondheids promotie en leefstijlgedrag(BRAVO)</li> </ul>		
162	<ul style="list-style-type: none"> <li>-extra verlofdag vanaf 45 jaar</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>-competenties van het middenmanagement en kaderleden versterken door training rond strategisch leiderschap en effectief management</li> </ul>	
163	<ul style="list-style-type: none"> <li>-bijpassing tijdscrediet "eindeloopbaan" met een bedrag van 71,95€ per maand</li> <li>-investeren in motiverend leiderschap en teamklimaat</li> <li>-extra medische check-up vanaf 40, 45, 50, 53, 56, 59, 62 en 65 jaar buiten de werktijd. Ter stimulatie zal "buiten de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ergonomische maatregelen door het aankopen van zit-statafels, aangepaste stoelen en geluiddempende tussenwanden</li> </ul>		

	werktijd gewijzigd worden naar "in de werktijd".			
164	<p>-investeren in een peter-meterschapsysteem voor uitzendkrachten</p> <p>-extra verlofdagen voor 50'plussers</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vanaf 50 jaar: 1 dag</li> <li>• Vanaf 54 jaar: 2 dagen</li> <li>• Vanaf 58 jaar: 3 dagen</li> </ul> <p>-opleidingen rond peoplemanagementvaardigheden</p> <p>-in kaart brengen van de werkgerelateerde problemen rond psychosociale risico's en burn-out(de kosten moeten in het juiste actiegebied worden ingediend)</p>	<p>-aankopen van ergonomische hulpmiddelen om de werkhouding op de in de verpakkingsafdelingen te verbeteren</p>	<p>-opleidingen ter verbetering van de functioneringsgesprekken</p> <p>-project ontwikkelen om de interne mobiliteit van de werknemers te 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</p> <p>-extra verlofdag:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeiders: 1 dag vanaf 53 jaar</li> <li>• Bedienden in ploeg: 1 dag vanaf 55 jaar</li> </ul> <p>-aanwerven van 3 extra medewerkers voor het opvangen van tijdskredieten binnen de productieafdelingen en ter vermindering van stress op de werkvloer</p>	<p>-opleidingen ter preventie van stress en burn-out</p> <p>-fruitautomaat</p> <p>-informatiesessie en individuele coaching om het werk op een ergonomische manier uit te voeren</p> <p>-ergonomische maatregelen door het aankopen ergonomisch meubilair</p> <p>-het installeren van geluidschermen en akoestisch meubilair om een rustigere werkomgeving te creëren</p> <p>-kranten en tijdschriften ter beschikking leggen in de refter</p> <p>-aanbieden van warme maaltijden</p>	<p>-opleiding rond time management en efficiënt vergaderen</p> <p>-opleidingen in het kader van peter-meterschap</p>	<p>-infosessies in het kader van loopbaanbegeleiding</p> <p>-uitwerken en implementeren van een loopbaanbeleid</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>-arbeiders van de productie de mogelijk geven om hun recuperatie beter te spreiden door een ADV dag in halve dagen op te nemen</li> <li>-investeren in een peter-meterschapsysteem voor nieuwe medewerkers</li> <li>-aanwerven van een extra headcount om aangepast werk mogelijk te maken waar noden zich voordoen</li> <li>-aanwerven van een extra medewerker voor het opvangen van tijdskredieten binnen de customer service afdeling</li> <li>-leeftijdsgedagen toekennen aan 100% in plaats van pro rata het tewerkstellingspercentage van deeltijdse werknemers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-plaatsen van een anti-allergische vloerbekleding in de kantoorruimtes ter bevordering van de gezondheid van de medewerkers</li> <li>-invoeren van preventieve gezondheidsacties(rookstopbeleid, medische check-ups)</li> </ul>		
166	<ul style="list-style-type: none"> <li>-arbeidsreorganisatie van verschillende afdelingen binnen het bedrijf</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-sport en cultuurcheque ten waarde van 80 euro</li> </ul>		
167	<ul style="list-style-type: none"> <li>-extra dag verlof vanaf 50 jaar</li> <li>-bovenwettelijke vergoeding voor loopbaanonderbrekingen: <ul style="list-style-type: none"> <li>50% vermindering: 125€ per maand</li> <li>20% vermindering: 50€ per maand</li> </ul> </li> <li>-verbeteren van het intern beleid rond peter-meterschap</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-medische check-up vanaf 50 jaar</li> <li>-aanbieden van een griepvaccinatie voor alle werknemers</li> </ul>		
168	<ul style="list-style-type: none"> <li>-werknemers de mogelijkheid geven om met behoud van loon het werk 2 uur vroeger te verlaten en dit op de laatste</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-stimuleren om meer te bewegen door het aanbieden van een gratis stappenteller</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-taalkennis verbeteren door E-learning</li> </ul>	

	werkdag voor Kerstmis en op de laatste werkdag voor Nieuwjaar			
169	-extra verlofdag vanaf 45 jaar	-sport en cultuurcheque ten waarde van 61 euro		
170	<p>-investeren in plaats- en tijdsafhankelijk werken</p> <p>-aangepast werk omwille van medische redenen</p> <p>-extra aanwervingen om de werkdruk te verlichten</p> <p>-training rond peoplemanagement</p> <p>-werknemers de mogelijkheid geven om met behoud van loon het werk 2 uur vroeger te verlaten op belangrijke momenten</p>	<p>-coachingssessie rond stressmanagement</p> <p>-workshop rond het thema "zen"(yoga, tai-chi)</p> <p>-workshop rond gezonde voeding</p> <p>-vitacheck</p> <p>-ergonomische maatregelen door het aankopen van een zit-statafel</p> <p>-werkpostanalyse om te kijken wat de ergonomische pijnpunten zijn</p> <p>-training "slaapwel" om de kwaliteit van de nachtrust te verbeteren</p> <p>-initiatieven om meer te bewegen(deelname aan de 10 miles, 10 000 stappenactie, lunchwandelingen)</p> <p>-cursus rond defensief rijden</p>	<p>-training rond interviewtechnieken</p> <p>-workshop rond communicatie</p> <p>-training rond creatief denken</p>	-loopbaan-coaching
171	<p>-extra verlofdag vanaf 50 jaar</p> <p>-bovenwettelijke vergoeding voor looponderbrekingen voor 55'plussers:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50% vermindering: 125€ per maand</li> <li>• 20% vermindering: 50€ per maand</li> </ul> <p>-verbetering van het intern beleid rond peter-/meterschap</p>	<p>-medische check-up vanaf 50 jaar</p> <p>-aanbieden van griepvaccinatie alle werknemers</p>		
172	-extra halve dag verlof vóór in plaats van tijdens de kerstvakantie	-sessie rond gelukkig zijn (preventie burn-out, stress)		

	-extra aanwerving om de werkdruk te verlichten	-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 alle werknemers	-maatregelen omtrent welzijn op het werk( yoga, massages, sport en cultuurcheques)		
176	-extra verlofdagen vanaf 50 jaar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 dag op 50 jaar</li> <li>• 1 dag op 53 jaar</li> <li>• 1 dag op 57 jaar</li> </ul>	-organiseren van fietsweken met als bedoeling meer mensen met de fiets naar het werk te laten 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	<p>-extra verlofdagen vanaf 55 jaar</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 dag op 50</li> <li>• 1 dag op 55</li> <li>• 1 dag op 60</li> </ul> <p>-extra anciënniteitsdag voor de bedienden vanaf 3 jaar anciënniteit</p>	<p>-ergonomische maatregelen door aankopen van ergonomische stoelen, verstelbare bureaus en automatisch cleaning systeem</p>	<p>-coaching ter ondersteuning leidinggevenden in hun rol als coach</p>	<p>-afbouwpremie voor oudere werknemers die overschakelen van ploegenarbeid naar dag</p>
179	<p>-aanpassen van de arbeidsorganisatie om het huidig postregime aanpasbaar te maken voor oudere werknemers</p>	<p>-medewerkers aanzetten tot meer bewegen, stoppen met roken en betere ergonomie (BRAVO)</p>	<p>-aanbieden van opleidingen op maat van de medewerker/groep/dienst. Na assessment volgt een individueel opleidingsproject. Implementatie opleidingsplan in fasen.</p>	
180	<p>-extra verlofdag vanaf 55 jaar</p> <p>-optimaliseren onthaaltraject (peter- en meterschap)</p>			
181	<p>-extra verlofdag voor alle werknemers</p>	<p>-sport en cultuurcheque ten waarde van 100 euro</p>		
182	<p>-werknemers de mogelijkheid geven om met behoud van loon het werk 3 uur vroeger te verlaten op 21/12/2018</p>	<p>-sportcheque ten waarde van 50 euro</p>		
183	<p>-extra halve dag verlof per jaar voor alle werknemers.</p>	<p>-fruitmanden</p> <p>-aanbieden van warme maaltijden</p> <p>-creëren van een programma rond preventie van welzijn en gezondheid op het werk</p>		
184	<p>-aanpassen van de arbeidsorganisatie om het huidig postregime aanpasbaar te maken voor oudere werknemers</p>	<p>-medewerkers aanzetten tot meer bewegen, stoppen met roken en betere ergonomie (BRAVO)</p>	<p>-aanbieden van opleidingen op maat van de medewerker/groep/dienst. Na assessment volgt een</p>	



			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. -investeren in plaats- en tijdsafhankelijk werken -opleiding rond people management	-aanbieden fietsleasing -fruitmanden -medische check-up vanaf 45 jaar -opleiding rond het verhogen van de fysieke en mentale veerkracht -ergonomische maatregelen door het aankopen van schaar tafels	-opleidingen rond projectmanagement, presentievaardigheden, communicatievaardigheden en tijds- en prioriteitmanagement	-opstarten protocol 55+ = project om de loopbaan minder belastend te maken voor 55'plussers

\*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