

Van de Velde

Werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming

Dit werkgelegenheidsplan bevat een of meer onderneming specifieke maatregelen om de arbeidsparticipatiegraad van werknemers van 45 jaar en ouder te verhogen, hetzij door ze aan het werk te houden, hetzij door hun aantal te verhogen door middel van leeftijdsgerichte indienstnemeningen.

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

- * Gegevens van de onderneming:
Identificatienummer (KBO-nummer) van de onderneming:
0448746744
Naam van de onderneming:
Van de Velde NV
Adres:
Lageweg 4, 9260 Schellebelle
Vertegenwoordigd door (naam, voornaam, hoedanigheid):
(i) EBVBA 4F, vast vertegenwoordigd door Ignace Van Doorselaere (CEO) en
(ii) Karlien Vanommeslaeghe (HR-director)

- * Datum waarop het plan is gesloten:
30 maart 2015

- * Geldigheidsduur van het plan:
3 jaar, van 1/1/2015 tot 31/12/2017, tussentijdse evaluatie elk jaar voor 31 maart.

- * Doelstelling:
Behoud van het aantal werknemers van 45 jaar en ouder

- * Vaststelling van het gekozen actiegebied of de gekozen actiegebieden en beschrijving van de concrete onderneming specifieke maatregel(en)¹:

Van de Velde kiest voor een HR-beleid dat zich richt naar alle werknemers en niet specifiek naar bepaalde groepen (op basis van leeftijd, geslacht,...).

Het doel is vinden van een evenwicht tussen het belang van het bedrijf en het belang van de werknemer.

De 2 centrale assen in ons beleid zijn:

 - **GROEI:** *“We want to create a context in which we can grow & be engaged”*,
De rol van de leidinggevende is hier cruciaal en de afdeling P&O ondersteunt en faciliteert (dmv tools, coaching) de leidinggevende om de GROEI-waarden in de organisatie te realiseren.

¹ Soorten actiegebieden waarvoor de werkgever kan kiezen om de werknemers van 45 jaar en ouder in de onderneming aan het werk te houden of hun aantal te verhogen (uittreksel uit de collectieve arbeidsovereenkomst nr. ... van ...:

1. de selectie en indienstneming van nieuwe werknemers;
2. de ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen;
3. de loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming;
4. de mogelijkheden om via interne mutatie een functie te verwerven die is aangepast aan de evolutie van de mogelijkheden en de competenties van de werknemer;
5. de mogelijkheden voor een aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden;
6. de gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven;
7. de systemen van erkenning van verworven competenties;
8. andere maatregel of maatregelen om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder in de onderneming te behouden of te verhogen.

Van de Velde

- **CONVERSATION COMPANY** : *“We want to be so good that the outside world spontaneously recommends us”*

Onderstaande acties zijn allen onderdeel van het volledige HR-beleid. Deze acties richten zich niet uitsluitend op medewerkers 45+, maar zijn acties die voor alle medewerkers (ongeacht leeftijd) gelden in de organisatie.

1/ Selectie en indienstneming van nieuwe werknemers

Bij werving en selectie in- of extern wordt geen onderscheid gemaakt op basis van leeftijd, geslacht, afkomst, Uitgangspunt is dat er een kandidaat gezocht wordt die de juiste competenties heeft voor de functie (of na opleiding de nodige competenties kan verwerven voor de functie).

2/ ontwikkeling van competenties en loopbaanontwikkeling

Tijdens het jaarlijkse / tweejaarlijkse (voor productiemedewerkers) groeigesprek besteedt de direct leidinggevende en de medewerker bijzondere aandacht aan:

- Identificeren van opleidingsbehoeften en ervoor zorgen dat de bekwaamheden van de medewerker up to date blijven;
- Bespreken van de persoonlijke verwachtingen en noden van de werknemer op het vlak van loopbaan, persoonlijke ontwikkeling, persoonlijk welbevinden & gezondheid, combinatie werk-privé.

Op basis van de noden gedetecteerd in de groeigesprekken maakt P&O een overkoepelend actieplan.

3/ de mogelijkheden om via interne mutatie een functie te verwerven die is aangepast aan de evolutie van de mogelijkheden en de competenties van de werknemer;

Alle vacatures worden intern bekendgemaakt via de prikborden. Medewerkers die in het groeigesprek aangegeven hebben interesse te hebben om intern te muteren of een andere rol aan te nemen, zullen door P&O gecontacteerd worden bij passende vacatures.

Indien een werknemer een interne mutatie zou wensen naar een “eenvoudiger of minder zware job” binnen de onderneming, dan kan hij dat meedelen aan zijn direct leidinggevende, die dat op zijn beurt doorgeeft aan P&O.

Op het ogenblik dat er een interne vacature is die aansluit bij de competenties en het profiel van de werknemer, wat te allen tijde een beoordelingsbevoegdheid blijft van de werkgever, dan zal de werkgever deze vraag in overweging nemen, daarbij rekening houdend met de noodwendigheden van de onderneming.

4/ de mogelijkheden voor een aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden;

Van de Velde is steeds flexibel op het managen van aanvragen voor tijdskrediet, landingsbanen, vermindering of wijziging in de wekelijkse arbeidstijd. Er werd daaromtrent een cao op bedrijfsniveau afgesloten.

Samen met de medewerker gaan we op zoek naar de beste oplossing om een evenwicht te vinden tussen de continuïteit van de activiteiten (bedrijfsbelang) en de individuele behoeften.

Mocht een werknemer op basis van medische beperkingen niet meer in staat zijn om te werken conform het afgesproken rooster, dan kan in overleg met werkgever, behandelende arts en arbeidsgeneesheer gezocht worden naar mogelijkheden tot aanpassing van de werktijden en/of taak. Dit betekent niet dat er voor iedere werknemer een oplossing voorhanden zal zijn, de oplossing is sterk afhankelijk van de situatie van de werknemer en de mogelijke alternatieven binnen de organisatie. De medewerker kan zijn vraag richten tot zijn direct leidinggevende, die op haar beurt hierover contact opneemt met P&O.

Werkgroep psychosociaal, opgericht in 2014 in de schoot van het CPBW, zal in overleg met P&O een re-integratieplan na langdurige ziekte uitwerken.

Van de Velde

Ergonomie blijft belangrijk. Bij terugkomende klachten zal er (in samenwerking met de externe preventiedienst) een onderzoek en plan tot aanpak vastgelegd worden. In 2015 wordt er concreet een onderzoek gedaan in de afdeling nazicht.

De werkgroep "flexibiliteit" zal in 2015 verder werken rond flexibiliteit.

5/ Systematische opvolging vervroegde uitstroom en absenteïsme:

P&O volgt systematisch de vervroegde uitstroom van 45+ op en analyseert de oorzaken en redenen. De evolutie van het absenteïsme (per afdeling, leeftijd,...) is een belangrijke barometer. P&O, samen met leidinggevendenden, bespreken 2 keer per jaar de evolutie van de cijfers en nemen de nodige maatregelen/acties indien nodig.

* Beschrijving van de betrokken functie(s) of werkplek(ken):
Alle werkplekken en functies.

* Persoon die verantwoordelijk is voor de uitvoering:
Algemene opvolging: Karlien Vanommeslaeghe
Elke D'hoker: actiepunt 2, 3, 4 en 5
Lies Dierickx: actiepunt 1, 3, 4 en 5
Preventieadviseur: actiepunt 4 (ergonomie)

* Evaluatie van het plan 2014:

Concrete acties plan 2014:

- oprichten werkgroep "psychosociaal" (samen met CPBW): werkgroep opgericht en operationeel
- oprichten werkgroep "flexibel werken voor bedienden": "afspraken rond thuiswerk" werden gefinaliseerd, andere topics worden behandeld in 2015
- opvolgen verbouwing Schellebelle: ongoing

Groeigesprek:

topic werd door leidinggevende besproken. Geen specifieke noden van 45+ vastgesteld via deze gesprekken. Eventuele problemen worden meteen besproken en er wordt samen gezocht naar oplossingen.

Interne mutaties/opleiden tot nieuwe taak/job:

geen specifieke moeilijkheden gemeld.

Systematische opvolging vervroegde uitstroom:

behalve in het kader van SWT (56/58 jaar) was er in 2014 geen uitstroom van 45+

Van de Velde

Bijlage bij het werkgelegenheidsplan²

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

.....

.....

- * Toelichting door de werkgever als hij het advies van de werknemersvertegenwoordigers niet heeft gevolgd:

.....

.....

² De ondernemingen met meer dan twintig en minder dan vijftig werknemers waar er een vakbondsafvaardiging is, zijn niet verplicht de bijlage bij het werkgelegenheidsplan in te vullen, onverminderd de wettelijke bevoegdheden van eventuele comités voor preventie en bescherming op het werk.

Van de Velde

Bijlagen:

Leeftijdsstatistiek (31/12/14)

leeftijd	Arbeider	Bediende	Grand Total	Arbeider	Bediende	Grand Total
15-20	1		1	0%	0%	0%
20-25	20	10	30	6%	5%	6%
25-30	27	29	56	8%	16%	11%
30-35	29	38	67	9%	20%	13%
35-40	45	32	77	13%	17%	15%
40-45	64	40	104	19%	21%	20%
45-50	75	20	95	22%	11%	18%
50-55	42	10	52	12%	5%	10%
55-60	33	6	39	10%	3%	7%
60-65	3	2	5	1%	1%	1%
Grand Total	339	187	526	100%	100%	100%
avg	42,63	38,21	41,06			
mediaan	44,15	37,4	41,99			
45+	153	38	191	45%	20%	36%

