

Bijlage 3: Huidig werkgelegenheidsplan ACV Limburg

DOCUMENT

Cel algemeen personeelsbeleid

Model van werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming

Dit werkgelegenheidsplan bevat een of meer ondernemingsspecifieke 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 : 0850 331 296

- Naam van de onderneming : ACV-Limburg

- Adres : Mgr Broekxplein 6 3500 Hasselt

- Vertegenwoordigd door: Jean Vranken, voorzitter

*** Datum waarop plan is gesloten : 27/05/2013**

*** Geldigheidsduur van het plan : 01/01/2013 – 31/12/2015**

*** Doelstelling:**

X Behoud van het aantal werknemers van 45 jaar en ouder

1. Selectie en indienstneming van nieuwe werknemers

- Doelstelling om werknemers van alle leeftijden aan te trekken en te selecteren. Het tot nog toe gevoerde wervings- en selectiebeleid jaarlijks evalueren en indien nodig aanpassen. *
- Nieuwe personeelsleden integreren. Het tot nog toe gevoerde onthaalbeleid jaarlijks evalueren en indien nodig aanpassen. * De integratie optimaliseren door in een later stadium te werken met een begeleidingsplan (POP/PAP).
- Meter-peterschap *: in het kader van begeleidingsplannen (nieuwe personeelsleden/nieuwe functie) zal nog meer aandacht gaan naar dit punt.

2. Ontwikkeling van competenties en kwalificaties van de werknemers

- VTO-beleid erop richten om loopbaanlang te leren:
 - o geen leeftijdscriterium voor het volgen van opleiding; *
 - o tussenkomst in de kosten van vorming; *
 - o de resultaten uit de behoeftenpeiling gebruiken voor het ontwikkelen van vormingsplannen. *
- Verderzetting van de werkgroep competentiebeleid binnen ACV-Limburg om competentie denken verder te integreren. *

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

In onderstaand overzicht geeft het symbool * weer welke maatregelen reeds bestaan.

3. Loopbaanontwikkeling –begeleiding binnen ACV-Limburg

- Functioneringsgesprekken: verder zetten van de heropstart van de functioneringsgesprekken. *
- VTO-beleid verder zetten. *
- Loopbaanbegeleiding: het aanbod meer bekend maken. *

4. Mogelijkheden om via interne mutatie een functie te verwerven die is aangepast aan de evolutie van mogelijkheden en competenties van de werknemer

- Interne bekendmaking van vacatures (interne procedure). *
- Bij een functieverandering wordt de overname van functie-anciënniteit onderzocht. *
- Bij individuele problemen (op persoonlijk of professioneel vlak): bereidheid van het beleidsteam om het dossier te onderzoeken (zonder verbinding tot een oplossing op maat). *
- Bij een vacature voor medewerker infofoon geldt voor medewerkers van 50 jaar of meer én minstens 10 jaar anciënniteit bij ACV-Limburg geldt volgende maatregel:
 - o een dienstverlener met als huidige functie 140.0 behoudt zijn looncategorie; *
 - o een medewerker tewerkgesteld in de dienstverlening én hoger ingeschaald in Berenschot ontvangt loonclassificatie conform functie 140.0. *

5. Mogelijkheden voor een aanpassing van arbeidstijd en arbeidsomstandigheden

- Aanvragen van personeelsleden naar deeltijds werken worden positief onderzocht. Er wordt gestreefd naar een evenwichtige verhouding tussen het aantal voltijdse en deeltijdse medewerkers. *
- ACV-Limburg werkt reeds met glijtijden. Daarnaast werken we in een 35-uren weken met opbouw van ADV-dagen. *
- Evalueren van de bestaande systemen inzake arbeidstijdregeling, zoals bijvoorbeeld de bestaande uurroosters voor deeltijdse medewerkers.

- Aanvragen naar telewerk (werken vanuit een dienstencentrum dicht bij de woonplaats) worden vanuit een positieve ingesteldheid (met zorg voor individuele wensen en met zorg voor andere collega's/organisatie) én binnen het kader van de nationale afspraken onderzocht. ^x
- Bijkomende (belastbare) vergoeding van 500 euro per genomen maand bij volledige onderbreking ikv ouderschapsverlof of medische bijstand. ^x
- Aanvullende vergoeding voor medewerkers 51+ igv halftijdse loopbaanvermindering. ^x

6. Gezondheid van de werknemer, preventie en wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen

- Aanvragen voor progressieve werkhervatting worden positief onderzocht (met zorg voor de medewerker en de werkorganisatie). ^x
- Ontwikkelen van een aanwezigheidsbeleid.
- Mogelijkheden van terbeschikkingstelling. ^x
- Aanstellen van een agressiecoach.
- Aanvragen voor een aanpassing van de werkplaats worden positief onderzocht (in overleg met de interne preventie-adviseur). ^x
- Via diverse kanalen (onthaal, Glimp,...) worden medewerkers regelmatig geïnformeerd over onderwerpen ivm ergonomie. ^x
- Uitwerken van concrete doelstellingen inzake fysieke en psychosociale belemmeringen.
- Aandacht hebben voor de fysieke belasting (dragen van lasten, ergonomie, inrichting arbeidsplaatsen en arbeidshygiëne) en psychosociale belasting (stress, agressie, ongewenst gedrag en pesten).

7. Systemen van erkenning van verworven competenties

- Bestaande nota inzake erkenning van extern verworven competenties evalueren en indien nodig aanpassen.
- Selectietesten houden rekening met de voor de functie vereiste competenties. ^x
- In vacatures wordt steeds vermeld 'of gelijkgesteld door ervaring'. ^x
- De procedure voor de functie de medewerker infofoon bestaat uit een gesprek en een ontwikkelingsadvies (ipv een screening). ^x

8. Andere maatregelen om aantal werknemers van 45 jaar en ouder te behouden of verhogen

- Pro-actieve aanwervingen in de dienstverlening. ^x
- Werken rond de 4 kerncompetenties voor ACV-Limburg: betrokkenheid ACV-Limburg, klantgerichtheid, samenwerken en omgaan met verandering.
- Ontwikkelen van een beleid van werkbaar werk voor iedereen, ongeacht de leeftijd. Een eerste stap daarbij is een ruime analyse (meten = weten).
- Onderzoeken van de samenwerkingsmogelijkheden met ERSV Limburg.
- Sensibilisering van leidinggevend en recruteringsverantwoordelijken in functie van het VTO-beleid, het loopbaanbeleid en het aanwezigheidsbeleid.

* Beschrijving van de betrokken functie(s) of werkplek(ken):
Alle functies binnen ACV-Limburg.

* Persoon die verantwoordelijk is voor de uitvoering:
Mathy Bloemen

* Evaluatie van het vorige plan:

Jaarlijkse opvolging tijdens de ondernemingsraad in maart.

Opvolging van punt 6 (gezondheid van de werknemer, preventie en wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen) door CPBW.