**Model van werkgelegenheidsplan voor ouder werknemers**

Op onze website kan u een handleiding raadplegen die u kan helpen bij het invullen van dit plan.

|  |
| --- |
| Dit werkgelegenheidsplan bevat één 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 indienstnemingen.  De ondernemingen die meer dan 20 werknemers tewerkstellen, zijn onderworpen aan de verplichting om een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers op te stellen.  De plan geeft uitvoering aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012. |

1. **Gegevens van de onderneming**

* Naam en rechtsvorm: ……….………………………………….......................................

…………………………………………………………………………………………………...

* Maatschappelijke zetel: ……………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………...

* Identificatienummer van de onderneming (KBO): …………………………………...

…………………………………………………………………………………………………...

* Vertegenwoordigd door:
* ……………………………………………………………………………......,

in de hoedanigheid van ……………………………………………………..

……………………………………………………………………………………..

* ……………………………………………………………………………......,

in de hoedanigheid van ……………………………………………………..

……………………………………………………………………………………..

1. **Data**

* Datum waarop het huidig plan gesloten werd: ………………………………………
* Datum waarop het plan werd voorgesteld: …………………………………………...
* Aan de ondernemingsraad
* Aan de vakbondsafvaardiging
* Aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk
* Aan de werknemers van onderneming
* Geldigheidsduur van het plan: ………………………………………………ja(a)r(en)

1. **Te bereiken doelstellingen**

* Behoud van het aantal werknemers van 45 jaar en ouder;
* Verhoging van het aantal werknemers van 45 jaar en ouder[[1]](#footnote-1).
* Andere: ……………………………………………………………………

1. **Vaststelling van gekozen actiegebied(en)[[2]](#footnote-2) en de beschrijving van de concrete ondernemingsspecifieke maatregelen**

* Actiegebieden van de concreet genomen maatregelen**:**
* **……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………**
* **……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………**
* **……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………**
* ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………
* ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………
* Eventuele toekomstige actiegebieden en concrete maatregelen:
* ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………
* ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………
* ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………
* ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………
* ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. **Beschrijving van de betrokken functie(s) of werkplek(ken):**

* …………………………………………………………………………………………………...…………………………………………………………………………………………………...
* …………………………………………………………………………………………………...…………………………………………………………………………………………………...
* …………………………………………………………………………………………………...…………………………………………………………………………………………………...

1. **Personen verantwoordelijk voor de uitvoering van het plan:**

* …………………………………………………………………………………………………...…………………………………………………………………………………………………...
* …………………………………………………………………………………………………...…………………………………………………………………………………………………...
* …………………………………………………………………………………………………...…………………………………………………………………………………………………...

1. **Evaluatie van het vorige plan**

* **……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………**
* **……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………**
* **……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………**

**BIJLAGE TOEGEVOEGD AAN HET PLAN[[3]](#footnote-3)**

Deze bijlagen zijn slechts verplicht indien de werkgever voorstellen of adviezen van de werknemersvertegenwoordigers niet heeft gevolgd.

1. **Voorstel(len) geformuleerd door de werknemersvertegenwoordigers dat/die niet werden gevolgd door de werkgever:**

**……………………………………………………………………………………………….……………………………………………………………………………………………….………………………………………………………………………………………………**

**………………………………………………………………………………………………**

**………………………………………………………………………………………………**

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

**……………………………………………………………………………………………….……………………………………………………………………………………………….………………………………………………………………………………………………**

**………………………………………………………………………………………………**

**………………………………………………………………………………………………**

1. U heeft de keuze tussen één van deze opties, maar er mag even goed gekozen worden voor beide opties of een andere. [↑](#footnote-ref-1)
2. Mogelijke actiegebieden (voorbeelden uit CAO nr. 104):

   * de selectie en indienstneming van nieuwe werknemers;
   * de ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen;
   * de loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming;
   * de mogelijkheden om via interne mutatie een functie te verwerven die aangepast is aan de evolutie van de mogelijkheden en de competenties van de werknemer;
   * de mogelijkheden voor een aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden;
   * de gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven;
   * de systemen van erkenning van verworven competenties.

   Voorbeelden kan u terugvinden in de handleiding. [↑](#footnote-ref-2)
3. Ondernemingen met meer dan twintig werknemers en minder dan vijftig werknemers waar er geen 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. [↑](#footnote-ref-3)