

Actieplan leeftijdsbewust personeelsbeleid 2013-2023

Actie 1: Ontwikkelen van een stagebeleid.

Stagiaires zijn potentiële nieuwe collega's . Een stageperiode kunnen we aanzien als een inwerkperiode.

Binnen de stuurgroep wordt de visie op het stagebeleid ontwikkeld. Hierbij vertrekken we vanuit de basisgedachte dat stage een win-win situatie moet zijn op korte en lange termijn.

Om een stagebeleid te kunnen uitbouwen voorziet de organisatie voldoende tijd voor deze medewerkers die hier mee werk van willen maken. Binnen de werkgroep stage worden de voorbereidingen opgenomen.

Planning: najaar 2013- voorjaar 2014

Actie 2: Aanwervingsbeleid

- Op welke wijze stellen we onze vacatures open?

Als algemeen basisprincipe stellen we dat elke vacature intern wordt opengesteld.

Voor de basisfuncties stellen we de vacatures eerst intern open. Wanneer na 14 dagen de geschikte kandidaat niet wordt gevonden wordt de vacature extern opengesteld.

Vacatures voor omkaderingsfuncties en dienstverantwoordelijken worden onmiddellijk zowel intern als extern opengesteld.

- Waar maken we onze vacatures bekend?
 - o De vacatures voor de basisfuncties stellen we extern open via:
 - Jobkanaal
 - VDAB
 - Facebook /website Eigen Thuis
 - o De vacatures voor de omkaderingsfuncties en dienstverantwoordelijken stellen we extern open:

November 2013

- VDAB
 - Facebook/website Eigen Thuis
 - Socius
 - Website Vlaams Welzijnsverbond
- Selecties

De selectiecommissie is voor een contract van onbepaalde duur minimaal samengesteld uit de dienstverantwoordelijke, een collega en bewoner. Bij de selecties vertrekken we vanuit de non-discriminatieclausule die opgenomen is in het arbeidsreglement. Bij evenwaardige kandidaten wordt er rekening gehouden met het streven naar een meer evenwichtige leeftijdscurve. Contract bepaalde duur wordt per situatie bekeken.

De selectieprocedure wordt geëvalueerd in het voorjaar 2015

Concretisering: najaar 2013

Actie 3: Onthaalbeleid

Een goed uitgewerkt onthaalbeleid, zowel gericht op de inwerking van de technische vaardigheden als het zich thuis voelen is zeer belangrijk. Reeds jaren heeft Eigen Thuis zijn onthaalbeleid. Vandaag wordt het onthaalbeleid geëvalueerd en op basis van deze resultaten worden op de stuurgroep van november 2013 acties vooropgesteld.

Belangrijk is dat de acties binnen de werkgroep stage en onthaalbeleid op elkaar worden afgestemd, daar beide werken naar de zelfde doelstelling: nieuwe medewerkers inwerken en een goed onthaal geven,....

Planning: najaar 2013- voorjaar 2014

Doorstroom - retentiebeleid

Om de competenties , de ervaringen van de medewerkers te kunnen behouden wensen we vandaag volgende instrumenten hiervoor te hanteren.

Flexibiliteit van functies

Om medewerkers de mogelijkheid te geven tijdens hun loopbaan van functie te wijzigen is het belangrijk om de procedures bij het openstellen van vacatures transparant te maken. (zie actiepunt 2: openstellen van vacatures).

Evenwicht werk –privé

Om werknemers de mogelijkheid te bieden om een evenwicht te vinden in hun inzet op het werk en hun thuissituatie krijgt de werknemer de mogelijkheid om alle mogelijke vormen van tijdskrediet te nemen.

Actie 4: Actualiseren interne CAO tijdskrediet

De huidige CAO voldoet vandaag niet meer. Deze Cao moeten we actualiseren door oa te zoeken naar een evenwicht tussen de persoonlijke ambities van de werknemer , de uitdagingen van de organisatie en de wetgeving.

Planning: voorjaar 2014

Actie 5: Taakfiches

Van werknemers in dagdienst wordt gevraagd om systematisch taakfiches op te maken rond hun kerntaken. Dit als opvolgingsinstrument als de werknemer ziek valt, maar ook voor als de werknemer uit dienst gaat.

Planning: continu, start najaar 2013

Einde loopbaan bij Eigen Thuis

De medewerkers met einde loopbaan kunnen we in twee grote groepen indelen. De werknemers die op eigen initiatief of verplicht de organisatie moeten verlaten.

Actie 6: exitgesprek

Een exitgesprek met medewerkers die de organisatie verlaten is een dankbaar moment om de werking van de organisatie blijvend te kunnen optimaliseren. De directie houdt met elk personeelslid die vrijwillig vertrekt ((brug)pensioen, ontslag door werknemer) in de laatste werkweek een gesprek.

Planning: bij concreet vertrek

Actie 7: loopbaangesprekken

Om de mogelijkheden van einde loopbaan te kunnen bespreken organiseert de dienstverantwoordelijk in het jaar dat een personeelslid 58 en 63 jaar wordt een loopbaan gesprek. (de leeftijd is afhankelijk van de resultaten van de besprekingen van de CAO werkloosheid met bedrijfstoelage. Dit om samen na te gaan hoe de werknemer zich ziet functioneren de volgende periode. Hiervoor wordt een sjabloon en richtvragen voorbereid.

Vele van onze werknemers hebben er een lange loopbaan opzitten. Voor sommige betekent dit dat men op (brug)pensioen kan gaan, voor andere brengt dit een aantal kopzorgen mee.

Voor enkelingen betekent dit dat er extra dagen moeten gewerkt worden om op brugpensioen te kunnen gaan. Als organisatie kunnen we hier maar aan tegemoetkomen indien hiervoor gesubsidieerde uren ter beschikking zijn voor een functie waarvoor de werknemer de vereiste competenties/diplomavooraarden beschikt.

Ifv een volwaardig pensioen zijn sommige medewerker vragende partij om te blijven werken tot december van het lopende jaar waarin men 65 jaar wordt. Hierop zeggen we niet principieel neen. Hier rond kan een overleg georganiseerd worden met de dienstverantwoordelijke, directie en de betrokken werknemer waarin volgende elementen worden meegenomen:

- De motivatie van de werknemer
- De laatste evaluatie
- Ziekteverzuim de laatste twee jaar
- Fysieke conditie
- De mogelijkheden van alternatief werk worden onderzocht, rekening houdend met de gevraagde competenties.

Op vragen om na 65 jaar nog te mogen blijven werken gaan we voorlopig niet in, omwille van de aard van de job en de leeftijds piramide.

Planning: bij concrete situatie

Visie leeftijdsbewust personeelsbeleid. 2013-2023

Deze nota rond leeftijdsbewust personeelsbeleid vertrekt vanuit de visie van de voorziening waarin we aandacht besteden aan een kwaliteitsvol personeelsbeleid in functie van het welzijn van personeel en gebruikers. Een leeftijdsbewust personeelsbeleid vraagt een visie op instroom, retentie/doorstroom en einde loopbaan van medewerkers. Deze visietekst met acties vertrekt vanuit de huidige leeftijdspiramide, vandaag en morgen, van Eigen Thuis .

Als basisprincipe wenst Eigen Thuis zich op te stellen als sociale werkgever. Hierbij is het wel belangrijk om in elke situatie een win – win situatie na te streven zowel voor de medewerkers, collectief als individueel, en de organisatie Eigen Thuis.



Instroom.

Om in de toekomst kwalitatieve medewerkers te vinden is het belangrijk dat Eigen Thuis zich op de kaart zet als aantrekkelijke werkgever. Om de instroom van kwalitatieve medewerkers te blijven garanderen moeten we voor verschillende aspecten aandacht hebben. Hierbij denken we aan een stagebeleid, de selectieprocedure en het onthaalbeleid.

Om potentiële nieuwe collega's aan te trekken is de ontwikkeling van een stagebeleid de uitdaging. Via stage kan de organisatie nieuwe krachten mee voorbereiden op de sector.

De wijze waarop we een vacature bekend maken, onze selectieprocedure laten lopen is één van de uithangborden van onze organisatie. Hiermee zorgvuldig omgaan is een noodzaak. Een open en transparante selectieprocedure voeren brengt duidelijkheid naar de medewerkers, maar geeft ook naar buiten een beeld van de organisatiecultuur.

Om op de krappe arbeidsmarkt deze potentiële kandidaten te vinden die voldoen aan de diplomavooraarden, onze technische verwachtingen en passen binnen de organisatiecultuur van Eigen Thuis moeten we in de toekomst naast de klassieke kanalen ook creatief durven opzoek gaan naar voor ons minder bekende kanalen, zoals sociale media.

Een stage, een nieuwe inwerking valt of staat met een goed georganiseerd onthaalbeleid.

Een goed uitgewerkt onthaalbeleid, zowel gericht op de inwerking van de technische vaardigheden als het zich thuis voelen is zeer belangrijk en legt de basis voor de verdere werking, het engagement van nieuwe medewerkers.

Doorstroom- retentiebeleid

Een evenwichtig leeftijdsbewust personeelsbeleid heeft aandacht voor de medewerkers van alle leeftijdsgroepen. Om een organisatie draaiende te houden is het belangrijk om blijvend aandacht te hebben voor het aanwezige personeel. Hierbij denken we zowel aan de mogelijkheden van verticale of horizontale doorstroom van functies als de constante uitdaging om werknemers mee te ondersteunen in het zoeken naar een evenwicht tussen de eigen thuissituatie en het werk.

Het blijft voor een organisatie, met beperkte middelen, steeds een uitdaging om samen met zijn medewerkers op zoek te gaan naar dit evenwicht. Vormen van tijdskrediet, landingsbanen behoren tot de mogelijkheden.

Mogelijke instrumenten zijn coaching- en evaluatie- en functioneringsgesprekken.

Uitstroom

Vandaag biedt de CAO van 10 december 2012, vervroegde uittreding van de loopbaan, tot eind 2014 de mogelijkheid aan werknemers die voldoen aan de vereisten om te vertrekken met werkloosheid met bedrijfstoeslag (brugpensioen) .

De maatschappelijke evolutie leidt (dwingt) ons echter naar langer werken.

Als organisaties wensen we medewerkers te ondersteunen in hun keuze, verloop van hun einde loopbaan. Hiervoor trachten we steeds te vertrekken vanuit onze basisvisie door steeds voor zowel de medewerker als de organisatie een win-win na te streven.

Eigen Thuis engageert zich om elke vraag te onderzoeken.

Vertrekkende vanuit onze leeftijdspiramide anno 2013 is het uittekenen van een leeftijdsbewust personeelsbeleid, een evenwichtig personeelsbeleid, een hele uitdaging. Een uitdaging die maar kans op slagen heeft wanneer we gezamenlijk, medewerker en organisatie, hieraan werken.